

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE - UFF

Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direitos, Instituições e
Negócios

NATÁLIA CAROLINE SOARES DE OLIVEIRA

**ANÁLISE DAS PROPOSTAS INSTITUCIONAIS E POSSIBILIDADES
NORMATIVAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NA CIÊNCIA:
comparação entre a Universidade de Wuppertal e a Universidade Federal
Fluminense**

Niterói

2022

NATÁLIA CAROLINE SOARES DE OLIVEIRA

**ANÁLISE DAS PROPOSTAS INSTITUCIONAIS E POSSIBILIDADES
NORMATIVAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NA CIÊNCIA:
comparação entre a Universidade de Wuppertal e a Universidade Federal
Fluminense**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direitos, Instituições e Negócios da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Eder Fernandes Monica

Niterói

2022

NATÁLIA CAROLINE SOARES DE OLIVEIRA

**ANÁLISE DAS PROPOSTAS INSTITUCIONAIS E POSSIBILIDADES
NORMATIVAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NA CIÊNCIA:
comparação entre a Universidade de Wuppertal e a Universidade Federal
Fluminense**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direitos, Instituições e Negócios da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Direito.

Aprovada em: 25 de março de 2022

BANCA EXAMINADORA

Dr. Eder Fernandes Monica – Orientador – PPGDIN/UFF

Dr. Gilvan Luiz Hansen- PPGDIN/UFF

Dr. Sérgio Gustavo de Mattos Pauseiro – PPGDIN/UFF

Dra. Carla Appolinário de Castro – UFF

Dra. Lais Godoi Lopes – UEMG

Dra. Samia Moda Cirino – FL

Niterói
2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu amigo, companheiro e maior incentivador, esse caminho foi trilhado ao seu lado, toda palavra, gesto e sonho, que sonhamos juntos, revelam a força do companheirismo e do amor. Sem você, Lucas, minha trajetória não teria sentido.

Ao Professor Eder, deixo a minha mais pura admiração. Ao longo desses sete anos de caminhada acadêmica e de vida pude ver como sua dedicação, trabalho, comprometimento, carinho e amizade podem transformar projetos em famílias e ideias em oportunidades. Além disso, meu eterno orientador, você me ofereceu a maior transformação me aceitando naquele dia como sua orientanda. Obrigada pela oportunidade.

A professora Regina Kreide agradeço a oportunidade em participar dos seus seminários na Justus-Liebig-Universität no Instituto de Ciência Política, onde gentilmente leu o meu projeto de pesquisa e possibilitou o meu contato com diferentes pesquisadoras e pesquisadores, alunos(as) do doutorado e palestrantes, que não só me proporcionaram as mais ricas discussões, mas ampliaram a minha visão de mundo e cultura. Agradeço aos colegas do *Kolloquium Politische Theorie* (Seminário sobre Teoria Política).

Ao Grupo de Pesquisa SDD do qual participo, desde sua criação em 2015, afirmo o meu carinho, encanto e admiração. Ver e participar do trabalho de cada um de vocês é um prazer e satisfação. Cada novo desafio, projeto, reunião e os sonhos que se formam, transmitem a força que esse grupo possui e acredito que muitos bons frutos ainda estão por vir.

Ao Grupo de Pesquisa Liberdades em Disputa-Uel deixo meu carinho e admiração por cada um de vocês. Agradeço, em especial, a Simone Vinhas e a Samia Moda pela oportunidade e confiança nos mais diferentes projetos, todos me ajudaram muito a crescer como pesquisadora. Tenho uma imensa admiração por vocês, a excelência e o comprometimento são inspiradores.

Meine liebe Lehrerin Christine agradeço não só por me apresentar os caminhos difíceis da gramática alemã, nos seus infinitos verbos, dos tantos *kasus* e conjugações que o alemão pode apresentar, mas acima de tudo, agradeço por me apresentar uma cultura tão bela e enriquecedora, que tem em seu povo um lindo exemplo de dedicação, persistência, sabedoria e evolução. *Vielen herzlichen Dank für alles!*

A minha família do Convenção das Bruxas, obrigada por fazerem parte da minha vida. Se eu somente pudesse dizer um presente dessa trajetória acadêmica, diria sem dúvidas, vocês. Nos momentos difíceis, alegres, desafiadores e até aqueles que pensamos somente ser possíveis de vivermos sozinhos, vocês estiveram lá. Obrigada minha amiga e irmã Bia, sua amizade e transcendência enriquecem minha vida e alegram o meu coração cada vez que conversamos sobre os mais diferentes assuntos. Ao amigo David, saiba que sua força e determinação foram essenciais para que esse trabalho acontecesse, você me inspira a cada dia. À amiga Carol, que com suas vivências e discussões me deram um olhar real da vida e me enriqueceram com um conhecimento ancestral. Ao amigo Gabriel Martire, pela sua autenticidade, persistência e criatividade que só não brilham mais que o seu coração, agradeço.

A minha amiga e parceira Karen agradeço por todos os momentos desafiadores que enfrentamos nessa vida acadêmica, desde estágios, artigos, congressos até uma simples reunião de um sábado a noite. Você sempre foi e será uma inspiração, sua dedicação, comprometimento e determinação são realmente divinos.

Ao meu amigo Ramon, dono das mais inovadoras pesquisas, agradeço por poder fazer parte da sua trajetória e por dividirmos tantas alegrias e conquistas.

Aos amigos e amigas que encontrei ao longo dessa caminhada acadêmica agradeço por todos os debates, sugestões, ideias e carinho.

À banca examinadora, por aceitar participar e contribuir com minha pesquisa, proporcionando debates e sugestões enriquecedores para minha vida acadêmica e o novo ciclo que se inicia pós-doutorado. Tenho vocês como fonte de inspiração e a minha mais sincera admiração.

À minha família, por acreditarem no meu sonho e me oferecerem todo apoio e suporte que precisei nessa jornada.

A todos os familiares e amigos que estiveram presentes ou que em pensamento torceram por mim, meus sinceros agradecimentos.

OLIVEIRA, Natália Caroline Soares de. **ANÁLISE DAS PROPOSTAS INSTITUCIONAIS E POSSIBILIDADES NORMATIVAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NA CIÊNCIA:** comparação entre a Universidade de Wuppertal e a Universidade Federal Fluminense. Tese de doutorado. Orientação do Prof. Dr. Eder Fernandes Monica. Niterói: Programa de Pós-Graduação em Direitos, Instituições e Negócios da Universidade Federal Fluminense, 2022.

RESUMO

A representação de grupos sub-representados nas esferas políticas e de poder é hoje um dos principais temas discutido por autoras e autores de diferentes áreas. A sub-representação, a discriminação e a opressão das mulheres podem ser observadas em diferentes espaços de atuação. Essa problemática serviu como base para que pensadores e pensadoras, como Carole Pateman, Susan Okin, Nancy Fraser, Jürgen Habermas, Seyla Benhabib dentre outros, formulassem suas teorias e análise sobre a possibilidade de inclusão desses grupos no debate público e na formulação de mecanismos possíveis para essa transformação das estruturas excludentes. Essa exclusão e sub-representação ocorrem em diversos setores da sociedade, e, nas universidades, não seria diferente. Partindo dessa problemática, a pesquisa se orientou pela seguinte pergunta central: de que forma podemos avançar o entendimento crítico a respeito da representação das mulheres em espaços públicos institucionais, a partir da análise da participação e da atuação das mulheres na ciência? O objetivo geral era entender como os estudos relacionados à ideia de representação e de gênero podem, por meio da construção de políticas institucionais, conduzir a uma igualdade participativa das mulheres no âmbito da ciência e das universidades. Para isso, a pesquisa utilizou categorias de análise pensadas a partir dos estudos de gênero e do movimento feminista, a fim de que, em um segundo momento, fosse possível analisar o cenário de introdução do gênero nas políticas públicas, em especial após a Plataforma de Beijing 95, para, assim, realizar a apresentação dos casos utilizados para a análise comparativa entre a Universidade Federal Fluminense e a Universidade de Wuppertal. No Brasil, a análise ocorreu no cenário de introdução do gênero nas políticas públicas com a criação das Secretarias de Políticas para as Mulheres (SPM) e com a problemática em torno da inserção do termo gênero no Plano Nacional de Educação. A análise do caso da Universidade Federal Fluminense ocorreu por meio do Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência, que atua na promoção e na criação de ações de combate à sub-representação das mulheres na ciência. No cenário alemão, foram analisadas as políticas públicas desenvolvidas no estado do NRW, os programas federais alemães que promoveram a igualdade e a representação das mulheres nas universidades alemãs e o caso da Universidade de Wuppertal com o Escritório de Igualdade e Diversidade (*Gleichstellung und Vielfalt*) responsável pela inclusão e pela promoção das mulheres e das questões de gênero no âmbito universitário. A metodologia utilizada nessa pesquisa é qualitativa-quantitativa, com um método descritivo e comparativo, uma revisão bibliográfica, uma análise de dados e de entrevistas semiestruturadas. O estudo mostrou que a representação e a integração do gênero nas ações e nas políticas públicas institucionais voltadas para a promoção das mulheres na ciência, bem como uma mudança normativa da ideia de igualdade de gênero, são necessárias para se pensar uma participação paritária que inclua as mulheres na esfera pública e promova a superação das desigualdades de gênero.

Palavras-chave: Representação, mulheres na ciência, integração de gênero nas políticas públicas, igualdade de gênero.

OLIVEIRA, Natália Caroline Soares de. **ANALYSIS OF INSTITUTIONAL PROPOSALS AND NORMATIVE POSSIBILITIES FOR GENDER EQUALITY IN SCIENCE: comparison between the University of Wuppertal and the Fluminense Federal University.** PhD Thesis. Supervision by Prof. Dr. Eder Fernandes Monica. Niterói: Postgraduate Program in Rights, Institutions and Business of the Universidade Federal Fluminense, 2022.

ABSTRACT

The representation of underrepresented groups in political and power spheres is one of the main topics discussed today by authors from different fields. The underrepresentation, discrimination, and oppression of women can be observed in different spaces of action. This problem has served as a basis for thinkers such as Carole Pateman, Susan Okin, Nancy Fraser, Jürgen Habermas, Seyla Benhabib, among others, to formulate their theories and analyses about the possibility of including these groups in the public debate and the formulation of possible mechanisms for the transformation of excluding structures. This exclusion and underrepresentation occurs in various sectors of society, and the universities are no different. Starting from this problem, the research was guided by the following question: in what way can we advance the critical understanding of the representation of women in public institutional spaces, from the analysis of women's participation and performance in science? The general objective was to understand how studies related to the idea of representation and gender, can, through the construction of institutional policies, lead to a participatory equality of women in science and universities. For this, the research used categories of analysis based on gender studies and the feminist movement, so that in a second moment it was possible to analyze the scenario of the introduction of the term "gender" in public policies, especially after the Beijing Platform 95, in order to present the cases used for comparative analysis to Universidade Federal Fluminense and the University of Wuppertal. In Brazil, the analysis occurred in the scenario of the introduction of gender in public policies with the creation of the Secretariat of Policies for Women - SPM and with the problematic around the insertion of the term "gender" in the National Education Plan. The analysis of the case of the Universidade Federal Fluminense occurred through the Working Group Women in Science, which acts in the promotion and creation of actions to combat the under-representation of women in Science. In the German scenario, we analyzed public policies developed in the state of NRW, the German federal programs that promote equality and representation of women in Science and the analysis of the case of the University of Wuppertal with the Office of Equality and Diversity (Gleichstellung und Vielfalt), responsible for the inclusion and promotion of women and gender issues in the university environment. The methodology used in this research is qualitative-quantitative, with a descriptive and comparative method, literature review, data analysis, and semi-structured interviews. The study showed that the representation and integration of gender in institutional actions and public policies aimed at the promotion of women in science, as well as a normative change of the idea of gender equality is necessary to think about an equal participation that includes women in the public sphere and promotes the overcoming of gender inequalities.

Keywords: Representation, women in science, gender integration in public policies, gender equality.

OLIVEIRA, Natália Caroline Soares de. **ANALYSE DER INSTITUTIONELLEN PROPOSITIONEN UND NORMATIVEN MÖGLICHKEITEN FÜR DIE GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG IN DER WISSENSCHAFT: vergleichsanalyse zwischen der Bergische Universität Wuppertal und der Universität Federal Fluminense.** Dissertation. Betreut von Prof. Dr. Eder Fernandes Monica. Niterói: Doktorandenprogramm für Rechte, Institutionen und Geschäft der Universität Federal Fluminense, 2022.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Repräsentation unterrepräsentierter Gruppen in politischen und Machtsphären ist eines der Hauptthemen, das heute von Autoren aus verschiedenen Bereichen diskutiert wird. Die Unterrepräsentation, Diskriminierung und Unterdrückung von Frauen lässt sich in verschiedenen Handlungsräumen beobachten. Dieses Problem diente Denkern wie Carole Pateman, Susan Okin, Nancy Fraser, Jürgen Habermas, Seyla Benhabib u.a. als Grundlage für die Formulierung ihrer Theorien und Analysen über die Möglichkeit der Einbeziehung dieser Gruppen in die öffentliche Debatte und die Formulierung möglicher Mechanismen zur Veränderung ausgrenzender Strukturen. Diese Ausgrenzung und Unterrepräsentation finden in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft statt, so auch in den Universitäten. Ausgehend von diesem Problem wurde die Forschung von der folgenden Frage geleitet: Auf welche Weise können wir das kritische Verständnis der Repräsentation von Frauen in öffentlichen institutionellen Räumen durch die Analyse der Beteiligung und Leistung von Frauen in der Wissenschaft fördern? Das allgemeine Ziel bestand darin, zu verstehen, wie Studien, die sich mit der Idee der Repräsentation und des Geschlechts befassen, durch die Konstruktion institutioneller Politiken zu einer partizipativen Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und an Universitäten führen können. Zu diesem Zweck wurden Analysekatoren verwendet, die sich auf die Geschlechterforschung und die feministische Bewegung stützen, so dass es in einem zweiten Schritt möglich war, das Szenario der Einführung des Begriffs "Gender" in der öffentlichen Politik zu analysieren, insbesondere nach der Peking Platform 95, um die für die vergleichende Analyse verwendeten Fälle an der Universidade Federal Fluminense und der Universität Wuppertal zu präsentieren. In Brasilien fand die Analyse im Szenario der Einführung von Gender in der öffentlichen Politik mit der Schaffung des Sekretariats für Frauenpolitik - SPM - und mit der Problematik um die Einfügung des Begriffs "Gender" in den Nationalen Bildungsplan statt. Die Analyse des Falles der Universidade Federal Fluminense erfolgte durch die Arbeitsgruppe Frauen in der Wissenschaft, die sich mit der Förderung und Schaffung von Maßnahmen zur Bekämpfung der Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft beschäftigt. Im deutschen Szenario analysierten wir die im Land NRW entwickelte öffentliche Politik, die deutschen Bundesprogramme zur Förderung der Gleichstellung und Repräsentation von Frauen in der Wissenschaft und die Analyse des Falles der Bergische Universität-Wuppertal, mit dem Büro für Gleichstellung und Vielfalt, das für die Einbeziehung und Förderung von Frauen und Geschlechterfragen im universitären Umfeld zuständig ist. Die in dieser Untersuchung angewandte Methodik ist qualitativ-quantitativ, mit einer deskriptiven und vergleichenden Methode, Literaturrecherche, Datenanalyse und Interviews. Die Studie hat gezeigt, dass die Darstellung und Integration des Geschlechts in institutionelle Maßnahmen und öffentliche Politiken, die auf die Förderung von Frauen in der Wissenschaft abzielen, sowie eine normative Änderung der Idee der Geschlechtergleichstellung notwendig ist, um über eine gleichberechtigte Beteiligung nachzudenken, die Frauen in den öffentlichen Bereich einbezieht und die Überwindung von Geschlechterungleichheiten fördert.

Stichworte: Repräsentation, Frauen in der Wissenschaft, Integration der Geschlechter in die öffentliche Politik, Geschlechtergleichstellung.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Resultados do plano de implementação da igualdade de gênero por área e número de docentes- BUW, período de 2011 a 2018	121
Gráfico 2 - Divisão estudantes por sexo e grupo temático - Instituições de ensino superior patrocinadas pelo estado do Renânia do Norte-Vestefália 2018	125
Gráfico 3 - Divisão dos docentes por sexo e grupo temático - Instituições de ensino superior patrocinadas pelo estado do Renânia do Norte-Vestefália 2018	126
Gráfico 4 -Conselhos e cargos de liderança nas universidades do Renânia do Norte-Vestefália - proporções de mulheres e homens	129
Gráfico 5 - Proporções de mulheres e homens no processo de qualificação NRW-2018	131
Gráfico 6 - Número de doutoras(es) Tituladas(os) no período de 2013-2019.....	170
Gráfico 7- Distribuição dos bolsistas de produtividade por gênero e subáreas- número total	173
Gráfico 8 - Distribuição dos bolsistas de produtividade (PQ) por gênero e nível de bolsa nas ciências exatas e da Terra	174
Gráfico 9 - Distribuição por gênero e progressão de carreira na ciência brasileira: o efeito tesoura (scissor effect) no Brasil	177

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1- – Leaky Pipeline - proporções de mulheres na carreira acadêmica NRW 2018.....	132
Figura 2 - Linha do tempo agência de política pública para mulheres no Brasil	144
Figura 3 - Número de Pesquisadores do CNPq na UFF: divisão por sexo e nível da Bolsa- 2018	187
Figura 4 - Número de Pesquisadores do CNPq na UFF área CET: divisão por sexo, nível da Bolsa- 2018.....	188
Figura 5 - Maior Porcentagem de mulheres em nos cursos de graduação da UFF- 2018.....	189
Figura 6 - Principais objetivos e ações realizadas, GT- Mulheres na Ciência UFF	194

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Oficial centralizada - Composição e tempo de mandato.....	112
Quadro 2 - Oficial descentralizada- faculdade de origem, composição e tempo de mandato	113
Quadro 3 - Composição do Gabinete Gleichstellung und Vielfalt e projetos em andamento .	115

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

AGG – *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*

BerlHG – *Berliner Hochschulgesetz*

BgleiG – *Bundesgleichstellungsgesetz*

BGremBG – *Bundesgremienbesetzungsgesetz*

BMFSFJ – *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CDU – *Christlich-Demokratische Union*

CEDAW – *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*

CIPD – Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento

CMM – Conferência Mundial da Mulher

CNDM – Conselho Nacional de Defesa dos Direitos da Mulher

CNPM – Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres

CNPQ – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

DGleiG – *Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz*

EIGE- *European Institute for Gender Equality*

ETAN – *European Technology Assessment Network*

EUA – Estados Unidos da América

EU – *European Union*

EWL – *European Women's Lobby*

GG – *Grundgesetzes*

GGO – *Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesregierung*

GM – *Gender mainstreaming*

GT – Grupo de Trabalho

HG – *Hochschulgesetz*

LGBTQIA+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Queer, Intersexo, Assexual

LGG – *Landesgleichstellungsgesetzen*

NRW – *Nordrhein-Westfalen*

ONG – Organização não governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PNPM - Plano Nacional de Políticas Públicas para as mulheres

SEDIM – Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher

SPD – *Sozialdemokratische Partei*

SPM – Secretaria de Políticas Públicas para Mulheres

UE – União Européia

UFF – Universidade Federal Fluminense

UG – *Universitätsgesetz*

WISE – *European Women's Lobby, Womens international studies Europe*

ZtG – *Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 CATEGORIAS DE ANÁLISE PARA SE PENSAR A REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NA UNIVERSIDADE.....	26
2.1 Estudos de gênero e gênero como categoria de análise	26
2.2 Igualdade e diferença	34
2.3 Representatividade efetiva	41
2.4 Presença e ideias	45
3 AS POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA MULHER NA CIÊNCIA: DESDOBRAMENTOS DAS PROPOSTAS INSTITUCIONAIS PARA IGUALDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS E NA UNIÃO EUROPEIA ..	51
3.1 Acordos internacionais e igualdade de gênero	52
3.2 Legislação da União Europeia para igualdade de gênero	63
3.3 Mulher e ciência no âmbito da União Europeia	70
4 PROPOSTAS INSTITUCIONAIS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NA CIÊNCIA: O CASO DA BERGISCHE UNIVERSITÄT- UNIVERSIDADE DE WUPPERTAL, ALEMANHA.....	77
4.1 Leis alemãs para igualdade de gênero	80
4.2 <i>Gender Mainstreamig</i> - como perspectiva na elaboração institucional	86
4.3 A Lei de Igualdade de Oportunidades e o cargo de <i>Gleichstellungsbeauftragte</i>	92
4.4 O Escritório de <i>Igualdade e Diversidade (Gleichstellung und Vielfalt)</i> - Bergische Universität- Universidade de Wuppertal, Alemanha	105
4.4.1 A Formação institucional do Escritório Igualdade e Diversidade (<i>Gleichstellung und Vielfalt</i>)	107
4.4.2 Composição e ações desenvolvidas pelo Escritório <i>Igualdade e Diversidade (Gleichstellung und Vielfalt)</i>	112

5 AS POLÍTICAS DE GÊNERO NA EDUCAÇÃO BRASILEIRA E A REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS: o caso do Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência UFF	135
5.1 Ações institucionais para o avanço da mulher pós Plataforma de Beijing-1995	136
5.2 O gênero no Plano Nacional de Educação	156
5.3 A participação e a representação das mulheres na ciência: o caso do Grupo de Trabalho “Mulheres na Ciência” da Universidade Federal Fluminense	168
5.4 Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência- Universidade Federal Fluminense.....	179
6 ANÁLISE COMPARADA ENTRE AS INICIATIVAS DO BRASIL E DA ALEMANHA: QUAIS OS PRINCIPAIS OBSTÁCULOS E OS CAMINHOS POSSÍVEIS PARA O AVANÇO DAS MULHERES NA CIÊNCIA?	197
6.1 A divisão sexual e a dicotomia das esferas públicas e privadas.....	197
6.2 A institucionalização e a integração de gênero nas políticas públicas	208
6.3 A atuação das mulheres na busca por participação: a formação de contra públicos e o discurso das necessidades.....	217
7 CONCLUSÃO	229
REFERÊNCIAS	235
ANEXOS	263
Anexo A: Organograma Universidade Federal Fluminense	263
Anexo B: Organograma Universidade de Wuppertal- Bergische Universität Wuppertal	264
Anexo C: Evento realizado na Bergische Universität departamento de Filosofia	265
Anexo D: Roteiro de entrevista semi-estruturada	266

1 INTRODUÇÃO

A exclusão, a discriminação e a desigualdade são alguns dos temas que diferentes perspectivas filosóficas e sociológicas estão tentando descrever e explicar, em especial, aquelas sensíveis às injustiças e com potencial emancipador. O movimento feminista, desde a conquista do sufrágio universal, problematiza a ocupação das mulheres nos cenários políticos e no âmbito público, de uma forma geral, colocando em evidência as diferenças e as contradições entre o jurídico e o social, entre o que acontece na esfera pública e o que acontece na esfera privada.

O questionamento sobre a divisão entre as esferas pública e privada é uma das pautas mais importantes da Teoria Política Feminista e serviu como base argumentativa para diversas autoras e autores (PATEMAN, 1996; OKIN, 2008; FRASER, 1997; HABERMAS, 2003, BENHABIB, 1991, 2006) formularem suas teorias, análises sociais e conjunturais. No entanto, embora a dicotomia entre as esferas sirva como eixo norteador, a formulação e as proposições tomam caminhos diferentes. No cerne dessas formulações, estão as pautas por participação democrática e a crítica aos atos antidemocráticos. Dentre as inúmeras teorias, análises e proposições, Sacchet (2012, p.400 e 401) sugere uma divisão em dois projetos, que auxiliou a escolha da base teórica desta pesquisa.

O primeiro visa ao questionamento da democracia e a uma evocação teórica mais profunda sobre sua estrutura e sobre os modelos participativos. Nele, destacam-se autores e autoras como Jürgen Habermas (2003), Charles Taylor (1994), Nancy Fraser (1995), Seyla Benhabib (1991, 2006). Já o segundo projeto, apontado por Sacchet (2012), mantém o foco sobre a discussão participativa dentro da esfera política, em que a problemática central estaria nos procedimentos políticos e institucionais, que possibilitam ou impedem uma maior participação nos processos decisórios da esfera institucional; alguns exemplos são a criação de cotas e ações afirmativas. Dentro desse segundo projeto, autoras como Anne Phillips (1995, 1999, 2001), Susan Okin (2008) e Hanna Fenichel Pitkin (1967, 2006) são algumas das grandes teóricas que articulam a problemática com o gênero. As propostas e as análises desses autores e autoras não são excludentes, como enfatiza Sacchet (2012), e essa divisão entre dois projetos também não é fechada em si, mas serve para demonstrar a base teórica a qual essa pesquisa optou por utilizar.

Diante dessa divisão feita por Sacchet (2012), é possível destacar que, no primeiro projeto, as autoras Nancy Fraser (1993, 1995) e Seyla Benhabib (2006) se destacam por

possuírem teorias e formulações que incluem o gênero na discussão sobre as estruturas e os modelos de democracia. A autora Nancy Fraser, por exemplo, possui uma crítica contundente ao trabalho de um dos filósofos mais importantes da contemporaneidade: Jürgen Habermas.

O autor é hoje um dos principais pensadores que avançou na problemática sobre esfera pública e democracia e ficou amplamente conhecido por reconstituir, na década de 1960, no seu livro *Mudança estrutural da esfera pública*, a noção de esfera pública a partir da sociedade liberal burguesa. Habermas realiza um estudo das origens da esfera pública burguesa e suas principais transformações advindas do desenvolvimento do capitalismo, bem como dos meios de comunicação em massa. Para isso, o autor realiza uma descrição dos diferentes sentidos que o termo “público” assumiu na história e, também, do processo de decadência da representatividade pública. Embora a teoria habermasiana, com o seu modelo de racionalidade dialogado e intersubjetivo, possua grande relevância para se discutir temas como a democracia deliberativa, a esfera pública, a ação comunicativa e o discurso, foram com as críticas de autoras como Nancy Fraser e Seyla Benhabib que possibilitaram as discussões das questões relacionadas ao gênero.

Um exemplo dessas críticas foi o artigo *Habermas and Public Sphere*¹ (1993[1991]), no qual Fraser aponta como sendo uma confusão o uso do termo “âmbito público” – base fundamental da teoria habermasiana e utilizado pela teoria política feminista. Segundo a autora, esse termo vem sendo utilizado como uma referência a tudo aquilo que não está dentro do que é familiar e doméstico, combinando, assim, “estado”, “economia oficial do trabalho assalariado” e “espaços do discurso público” (FRASER, 1993, p.24). Para a autora, o conceito de “âmbito público” trabalhado em Habermas é “um recurso conceitual” interessante, pois permite identificar as diferenças entre Estado, mercados econômicos e associações democráticas, e é, também, um espaço de interação discursiva, produção e circulação de discursos que pode, inclusive, ser crítico ao Estado. No entanto, a sua crítica a essa ideia de âmbito público vem amparada em uma “concepção historiográfica revisionista” (FRASER, 1993, p.33) que permitiu a Fraser identificar quatro questões centrais na ideia de “âmbito público” apresentado por Habermas: a) a igualdade social não é necessária à democracia; b) é preferível uma esfera pública única em vez de uma “rede múltipla de públicos”; c) o debate no espaço público deve ser restrito ao “bem comum” e assuntos privados são sempre indesejáveis; d) uma esfera pública democrática requer uma aguda separação entre a sociedade civil e o

¹ Para essa pesquisa utilizamos a tradução para o espanhol: Repensar el ámbito público: una contribución a la crítica de la democracia realmente existente, 1993.

Estado. (FRASER, 1993, p. 34). Esses pressupostos questionados por Fraser demonstram que, embora a concepção de “esfera pública” seja aberta e parta de um requisito de igual interação e participação dos sujeitos, ela não observa desigualdades intrínsecas na constituição da sociedade, como as questões relacionadas a gênero, raça, classe e etnia.

Essa crítica feita pela autora estaria relacionada a uma visão androcêntrica entre a esfera pública e a esfera privada, nos termos de Habermas: entre Estado e economia no âmbito sistêmico e entre esfera pública e privada no mundo da vida. O principal ponto levantado por Fraser é que esse modelo de divisão feito por Habermas não leva em consideração a divisão dos papéis de gênero, na reprodução material e na reprodução simbólica. A autora utiliza como exemplo o trabalho desempenhado pelas mulheres na criação dos filhos, em que é possível notar reflexos nas duas esferas de reprodução e nem ao menos é pensado como um papel essencial para manutenção da sociedade. A crítica feita por Fraser a uma das principais obras de Habermas é um dos exemplos possíveis para demonstrar a potência que a categoria “gênero” e os estudos de gênero possuem para o questionamento de teorias fundamentais para o pensamento contemporâneo.

As críticas feitas pela autora ao modelo discursivo habermasiano não excluem seus conceitos básicos e sua importância para pensar a democracia. Pelo contrário, serviram como base fundamental para a formulação de sua teoria da justiça, seus questionamentos e análises sociais, possíveis de serem encontrados ao longo dos seus principais textos e obras (FRASER 1991, 1997, 2007, 2009, 2015). Além disso, a inserção das discussões feministas foi essencial para ampliar e aprofundar a crítica à democracia burguesa representativa e à necessidade de incluir os discursos e as necessidades dos grupos excluídos no debate dominante, como é o caso das mulheres.

Ainda dentro desse primeiro projeto proposto por Sacchet (2012), no qual as bases democráticas e a teoria sobre a estrutura dos modelos participativos são predominantes, a autora Seyla Benhabib é uma expoente na articulação dos conceitos de democracia deliberativa com as questões de gênero, pois elaborou uma ética do discurso para um modelo de democracia deliberativa (BENHABIB, 1991, 2006). A sua teoria tem como foco principal as demandas dos oprimidos e as possibilidades de esses serem ouvidos nos espaços públicos. Para isso, ela coloca em debate a teoria democrática e a teoria moral, reafirmando o que é essencial para tradição da teoria crítica – a interação entre teoria e práxis.

Na sua obra *Situating the Self: gender community and postmodernism in contemporary ethics*², (2006[1992]), Benhabib apresenta sua proposta teórica, qual seja, reconciliar princípios universalistas de direitos humanos, autonomia e liberdade com as identidades particulares de sujeitos pertencentes a comunidades determinadas.

Contrariando a distinção – feita por Hanna Arendt em sua obra *The Human Condition* (1958) – entre a atuação nos espaços privado e público, e a ascensão do social ao político, Benhabib defende, no entanto, que o espaço privado também é político e, por isso, também deve ser discutido nas teorias democráticas. Segundo a autora, o problema dessa distinção entre as esferas da intimidade e do político é que as questões relacionadas às experiências dos sujeitos “masculinos” e “femininos” em todos os domínios da vida não consideraram como existentes as relações de poder que se estabelecem na “esfera íntima” (BENHABIB, 2006, p. 127).

Benhabib, assim como Habermas, entende que a participação está para além da participação institucional e da política, ela é a base fundamental para construção de uma esfera pública. Para a autora, essa participação pode ser entendida “como uma atividade que pode ser realizada também nas esferas social e cultural” (BENHABIB, 2006, p.104). A autora entende que tanto a ética quanto a política devem ser pensadas nas atividades políticas, sociais e culturais. Com esse fito, utiliza-se do modelo de espaço público habermasiano, que tem como formulação a ética do discurso, para pensar em uma efetivação democrática.

No entanto, mesmo compartilhando das questões centrais para ética do discurso – como a formação coletiva da vontade mediante deliberações, a argumentação moral intersubjetiva e a participação igualitária de todos os envolvidos –, a autora concentra suas críticas e proposta em uma reformulação procedimental do princípio de universalização habermasiano³, por entender que existe uma limitação daqueles que participam da esfera de decisão, como o caso das mulheres. Nesse sentido, Benhabib oferece uma revisão do princípio de universalização ao apresentar uma proposta teórica, que discute a complementariedade entre o “outro generalizado” e o “outro concreto”, revisão essa necessária para que o princípio do universalismo não perca a sua efetividade (BENHABIB, 2006).

Quanto mais diversificados forem os espaços e os processos de tomada de decisão, mais esse modelo de democracia deliberativa se aproxima dos pressupostos de uma legitimidade e de uma racionalidade. Vê-se que esse modelo de democracia participativa não tem se mostrado

² Para essa pesquisa, utilizamos da tradução para o espanhol *El Ser y el Otro en la ética contemporánea: Feminismo, comunitarismo y pós-modernismo*. Editora Gedisa, Barcelona, 2006.

³ Essa ideia é melhor trabalhada por Jürgen Habermas nos livros *Consciência Moral e agir comunicativo e Teoria do agir comunicativo*.

efetivo nas mudanças reais e estruturais da sociedade, já que as democracias liberais representativas acabam por legitimar as formas de opressão, pois, quando trabalham com a defesa da neutralidade e da manutenção do *status quo*, acabam por impossibilitar a inclusão de novos agentes sociais.

Essas críticas elaboradas pelas feministas deliberativas surtiram efeito, e, em resposta, Habermas abordou o tema de forma mais significativa no seu livro *A Inclusão do outro* (2002), ao descrever como a interação entre os movimentos sociais, em especial aqueles que buscam uma afirmação da identidade por meio do reconhecimento – como o movimento feminista – pode garantir uma efetiva participação de todos que vivem em uma sociedade democrática.

O que as autoras acima apresentadas estão pensando é que a participação das mulheres já nasce desigual, e, por isso, uma revisão da própria concepção da esfera pública em sua constituição carrega a exclusão das mulheres, a desigualdade e a subordinação. E, enquanto essa exclusão não for resolvida, não se pode pensar em uma esfera pública deliberativa. A proposta, em suma, é uma reconstrução estrutural da sociedade e da própria ideia de democracia participativa.

Em contraponto à ideia de uma reconstrução estrutural, Sacchet (2012) destaca que as autoras do segundo projeto acreditam em uma reestruturação do modelo atual de participação democrática, em que a inclusão dos homens e das mulheres nas duas esferas seria um meio para um projeto de equidade de gênero. O caminho para essa reestruturação seria uma mudança dos mecanismos institucionais. O ponto central dessa discussão são os meios necessários para se incluir as mulheres e outros grupos sub-representados nos espaços decisórios e nos processos políticos. A principal crítica das autoras (YOUNG, 1990, 2000; OKIN, 2008; PHILLIPS, 1995, 2001) desse segundo projeto seria que as “teorias políticas liberais tendem a considerar a questão da definição da justiça como mera abstração de direitos e, conseqüentemente, sem necessidade de participação de diferentes grupos sociais na sua definição” (SACCHET, 2012, p.405).

Essa apresentação em dois projetos pareceu uma saída interessante para demonstrar a complexidade do tema “representação”, pois, além de comportar estudos profundos sobre a democracia representativa e sua problemática quanto à participação de grupos excluídos do debate público, também comporta autoras que propõem caminhos de reestruturação para mecanismos institucionais já existentes, com propostas de mudanças que podem funcionar a curto prazo, como o caso das cotas. Além disso, a observação pertinente feita por Sacchet (2012, p.400) de que “essas posições não são dicotômicas, e muitos dos adeptos da segunda são também defensores da primeira, e vice-versa” possibilita um não enrijecimento na escolha das

teorias a serem utilizadas ao longo dessa pesquisa. Assim, ao longo dos capítulos, será possível perceber que existem pinceladas teóricas das principais autoras que pensaram a representação e os desdobramentos sociais, econômicos e políticos, advindos da discussão sobre representação, esfera pública e mudanças institucionais.

A discussão sobre a representação em sua grande maioria é pensada dentro do âmbito político institucional, ou seja, nos partidos políticos, na votação, no número de eleitoras e candidatas, na formação de chapas etc. E foi por esse viés que esta pesquisa se iniciou, até por isso, muitas autoras utilizadas neste trabalho advêm das ciências políticas (Anne Phillips, Susan Okin, Teresa Sacchet, Hanna Fenichel Pitkin, Marlise Matos, dentre outras).

No entanto, esse caminho foi mudado quando, no início de 2018, a Universidade Federal Fluminense-UFF abrigou um evento realizado pela associação brasileira Rede Unida intitulado *De Pagu à Marielle: urgência de caminhos para a equidade de gênero*. O ponto de partida para a realização do evento foram os diversos casos de violência e abusos relatados por alunas da área de saúde da UFF. Na ocasião, fui convidada, juntamente com a pesquisadora Beatriz Akutsu, para integrarmos o grupo de discussão que se formou na Universidade Federal Fluminense. O convite surgiu, porque, como integrantes do Grupo de Pesquisa Sexualidade, Direito e Democracia⁴ da própria instituição, desde 2015, realizávamos diversas pesquisas sobre o gênero, além de promovermos eventos, aulas, minicursos e oficinas que começaram a ganhar destaque no ambiente acadêmico.

Participar desse evento me possibilitou uma outra visão da universidade, já que, naquele espaço, a maioria das mulheres convidadas eram docentes e pesquisadoras da UFF. Ademais, durante as discussões, foi possível perceber que a universidade como ente público também possuía estruturas desiguais. Mesmo que como aluna e pesquisadora eu já tenha sentido ao longo da minha trajetória acadêmica as discriminações de gênero, foi somente com a reflexão sobre como a sub-representação das mulheres poderia afetar o próprio funcionamento democrático da universidade que o tema desta pesquisa surgiu.

Assim, iniciou-se uma busca pelo estado da arte sobre os temas mulheres e ciência, gênero e academia, gênero e universidade, mulheres e universidade, ainda que tenham sido encontrados trabalhos interessantes e de grande contribuição nessa área, como a tese de doutorado da Anna Caroline Venturini sobre a ação afirmativa na pós-graduação realizada no Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade do Estado do Rio de Janeiro,

⁴ Para mais informações sobre o Grupo de Pesquisa Sexualidade, Direito e Democracia, ver: <http://sdd.uff.br/>

ou a tese de doutorado da Cristina Tavares da Costa Rocha, apresentada ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas, na qual ela analisou as relações de gênero e tecnociência e até que ponto as mulheres teriam ultrapassado o “teto de vidro” nesse segmento do mercado de trabalho e da academia. E, ainda, há a tese de doutorado que foi essencial para coleta de dados desta pesquisa, apresentada pela pesquisadora e analista em Ciência e Tecnologia da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), Roberta Silva, defendida em 2019. Tal tese foi intitulada *Pós-Graduação: Impactos, Desafios e Oportunidades sob a Luz da Equidade de Gênero*, na qual a pesquisadora fez um mapeamento da participação das mulheres na ciência brasileira. Esses são alguns dos diversos trabalhos encontrados sobre o tema. A questão, no entanto, observada nessa primeira etapa de mapeamento do estado da arte, foi que poucos trabalhos usavam do conceito de representação com uma base argumentativa política e democrática, além disso não encontrei nenhum trabalho dentro dos estudos do Direito. A maioria dos trabalhos encontrados usava da ideia de representação como um problema a ser enfrentado, mas não realizava uma análise normativa, ou trabalhava com categorias analíticas que possibilitam a discussão sobre os aspectos políticos da representação, como é o caso da igualdade, da ideia de inclusão, dos modelos participativos, mesmo que essa discussão ocorra dentro do espaço universitário ou da ciência como um todo.

Assim, por entender que as universidades públicas brasileiras e a ciência como um todo atualmente enfrentam dificuldades que são reflexo dos problemas sociais e políticos da nossa sociedade, como a ameaça constante à democracia, os problemas relacionados ao orçamento e ao incentivo à pesquisa e a representatividade e a participação dos diversos atores sociais, esta pesquisa optou por fazer um recorte de gênero como categoria analítica. Cabe esclarecer que essa pesquisa também é reflexo de um trabalho que já está em desenvolvimento desde o ano 2015 com a análise das mulheres em diferentes espaços públicos. Inicialmente foram analisadas a participação das mulheres no cenário político brasileiro⁵, as campanhas feministas na eleição brasileira de 2018⁶, as políticas públicas desenvolvidas para adolescentes

⁵ Dissertação de mestrado (2017): RECONHECIMENTO, REDISTRIBUIÇÃO E REPRESENTAÇÃO: contribuições a partir de Nancy Fraser para a participação da mulher na esfera pública brasileira.

OLIVEIRA, N. C. S. Gênero, justiça e políticas públicas sob a ótica de Nancy Fraser. In: Eder Fernandes Monica; Ana Paula Antunes Martins. (Org.). Qual o futuro da sexualidade no direito? 1ed. Rio de Janeiro: Bonecker Ltda, 2017, v. 1, p. 7-393.

⁶OLIVEIRA, N. C. S.; MONICA, E. F.; COLEN, K. S. "REPRESENTAÇÃO DE MULHERES NA ESFERA PÚBLICA POLÍTICA BRASILEIRA: o caso da campanha "Meu voto será feminista". Revista Brasileira de Sociologia do Direito, v.8, n.3, 2021.

no governo Bolsonaro⁷ e a pesquisa sobre as políticas públicas criadas para as mulheres no espaço universitário⁸. Todas têm em comum a construção teórica e prática sobre a participação das mulheres em diferentes esferas públicas.

Para isso, partiu-se do seguinte problema: De que forma podemos avançar no entendimento crítico a respeito da representação das mulheres em espaços públicos institucionais, a partir da análise da participação e da atuação das mulheres na ciência?

Esse problema foi o ponto de partida para análise e escolha dos caminhos teóricos e metodológicos que esta pesquisa adotará. O objetivo geral era entender como os estudos relacionados à ideia de representação e gênero podem, por meio da construção de políticas institucionais, conduzir a uma igualdade participativa das mulheres no âmbito da ciência e das universidades.

Para isso, em um primeiro momento, foi necessário compreender que o termo “ciência” utilizado na pesquisa abrange toda a produção do conhecimento, e, por isso, a pesquisa não se restringiu a uma área temática, ou a um determinado cargo ou função. Por isso, tanto a universidade quanto outros campos e centros de pesquisa são analisados ao longo do trabalho. Além disso, um ponto central desta pesquisa foi pensar em espaços universitários e de construção do conhecimento que fossem paritários e proporcionassem uma superação das desigualdades e das discriminações às quais as mulheres estão constantemente submetidas, além de oferecerem possibilidades normativas e mudanças institucionais para superação da sub-representação das mulheres nas universidades.

O próximo passo, após a construção e o mapeamento teórico, além dos dados coletados em pesquisas prévias, foi a escolha de dois cenários de atuação sobre as políticas de gênero e sobre a promoção das mulheres na ciência. Os casos escolhidos foram a Universidade Federal Fluminense e a Bergische Universität – Universidade de Wuppertal, Alemanha. A motivação para uma pesquisa comparada entre as iniciativas desenvolvidas no Brasil e na Alemanha consistiu em dois pontos principais. O primeiro foi que, como aluna da Universidade Federal Fluminense e conhecendo as iniciativas de gênero e a estrutura da universidade, foi possível ter um contato mais efetivo com as pesquisadoras do Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência, que

⁷ OLIVEIRA, N. C. S.; COLEN, K. S. . ?ADOLESCÊNCIA PRIMEIRO, GRAVIDEZ DEPOIS?: notas sobre a desigualdade de gênero no Brasil. In: II Seminario Internacional sobre Democracia, Ciudadanía y Estado de Derecho, 2020, Ourense. II Seminario Internacional sobre Democracia, Ciudadanía y Estado de Derecho. Ourense: Universidade de Vigo, 2020, p. 156-156.

⁸ OLIVEIRA, N. C. S.; MONICA, E. F.; COLEN, K. S.. UNIVERSIDADE COMO ESPAÇO DE DISCUSSÃO CRÍTICA SOBRE O ENSINO JURÍDICO: um olhar a partir das teorias feministas do Direito. Revista Controvérsia, v. 1, 2019, p. 1-19.

se formou logo após o evento da REDE, e a possibilidade de acompanhar o seu desenvolvimento e as propostas de perto. Já no caso da Universidade de Wuppertal, entre os anos 2019 e 2021, tive a oportunidade de realizar um intercâmbio e aprofundar os estudos da língua alemã na Universidade de Wuppertal. Além disso, pude realizar a pesquisa de campo e a coleta de dados estando na universidade. O segundo ponto para a escolha dessa pesquisa comparada são as leis e as políticas institucionais sobre as mulheres criadas na Alemanha, que representam um avanço na temática e podem contribuir com o desenvolvimento e com a criação de leis e políticas públicas no Brasil.

Definidos o problema, o objetivo principal, a base teórica e a escolha dos casos a serem analisados, partiu-se para a construção analítica dessa pesquisa (LAKATOS, MARCONI, 2011). Tal ato iniciou-se com argumentos utilizados na ciência política, nos estudos de gênero e nas teorias democráticas. A escolha do capítulo 1 foi pensada a partir da análise de conteúdo (BARDIN, 2011) e da “metodologia feminista”. Essa forma de pesquisa, segundo Chandler (2015, p.111), parte das “histórias das lutas feministas e são categorizadas, em geral, como feminismos da primeira, segunda ou terceira onda. Assuntos que são importantes para o feminismo em diferentes momentos históricos, sociais e políticos”. Assim, pela proximidade com o tema em pesquisas anteriores, foi possível realizar um compilado das principais questões que essa pesquisa poderia enfrentar sobre o tema representação.

Os estudos de gênero avançaram muito desde sua criação, e algumas categorias analíticas são comuns nas teorias de gênero, como é o caso da igualdade x diferença, natureza x cultura, sexo x gênero, da diferenciação entre participação e representação, além de uma das mais importantes na teoria política feminista: a dicotomia entre esfera pública e privada. Dessa forma, o capítulo 1 procurou mapear e sistematizar as principais categorias analíticas que poderiam auxiliar na discussão teórica dessa pesquisa sobre a representação das mulheres, além de apresentar as principais autoras que serviram como suporte nas análises dos dados e as bases normativas.

Após a sistematização e a escolha das categorias analíticas, foi preciso compreender como o sentido da igualdade e a introdução da perspectiva de gênero foram incorporados nas políticas públicas tanto na Alemanha como no Brasil. Entende-se como políticas públicas “uma das formas de interação e de diálogo entre o Estado e a sociedade civil, por meio da transformação de diretrizes e princípios norteadores em ações, regras e procedimentos que (re)constroem a realidade” (SPM, 2012, p.2).

Assim, o capítulo 2 surge na tentativa de mapear as conferências organizadas por organizações internacionais, em especial, aquelas realizadas pela ONU, que serviram para ampliar a nível global a discussão sobre a igualdade de gênero, como também foram base para a criação de agendas que visaram à superação das discriminações entre homens e mulheres e a criação de oportunidades iguais, a partir da Plataforma de Ação de Beijing, de 1995, que conduziu várias ações no âmbito da União Europeia e também no Brasil. A análise da atuação dessas organizações possibilitou entender em que medida essas políticas para as mulheres contribuíram para a formulação normativa das políticas públicas nos dois países e ainda pensar na ideia de igualdade de gênero e nos caminhos adotados para implementação dessa igualdade no espaço da ciência.

O capítulo 3, por sua vez, aborda as propostas institucionais para a igualdade de gênero na ciência, partindo das iniciativas e das estratégias de integração de gênero na Alemanha, uma vez que essa integração ocorreu nos níveis internacional, europeu, federal e estadual. Após a análise normativa sobre as principais ações que o Estado alemão promoveu para incorporar a ideia de integração de gênero e as iniciativas para promoção das mulheres na ciência, passou-se para a análise do caso em concreto, das iniciativas, das ações e da atuação do Escritório de *Igualdade e Diversidade (Gleichstellung und Vielfalt)* da Universidade de Wuppertal-*Bergische Universität*. Assim, apresentaram-se as principais mudanças estruturais e institucionais e os dados referentes à representação das mulheres na Universidade de Wuppertal.

A pesquisa contou com quatro bases principais para coleta e análise dos dados apresentados no capítulo 3: a primeira foi o banco de dados e os documentos do Governo Federal alemão, em especial, aqueles do Ministério Federal da Família, Idosos, Mulheres e Juventude (*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*); o segundo foi o *GenderKompetenzZentrum*, que foi um projeto financiado externamente, pela cátedra da Professora Susanne Baer, na Cátedra de Direito Público e Estudos de Gênero da Universidade Humboldt de Berlim, Faculdade de Direito, no período de 2003 a 2010. Esse projeto teve um dos seus produtos a criação do banco de dados e informações sobre a integração de gênero nas políticas públicas. Nele, foi possível encontrar diversos documentos oficiais, análises explicativas sobre a evolução normativa do conceito de igualdade de gênero, além de apresentar uma explicação geral do funcionamento do direito e das políticas alemãs. O site é aberto ao público e está em inglês e alemão. Optou-se pela língua alemã, pois seria mais fiel a tradução dos documentos e das informações, além disso o site em alemão possui um maior volume de

informações e dados do que o em inglês. Destaco que as citações referentes ao site *GenderKompetenzZentrum* foram feitas da seguinte maneira: *GenderKompetenzZentrum* somado à aba de informação, por exemplo: *GenderKompetenzZentrum + Gender Mainstreaming + Implementierung*, e o ano de publicação da informação. Optou-se por esse modelo, pois as informações eram setORIZADAS em abas e não possuíam páginas. Assim, caso seja do interesse acessar a informação, o mecanismo é seguir as abas citadas.

A terceira fonte foi o relatório de gênero “A (in)justiça de gênero nas universidades da Renânia do Norte-Vestefália” (*Gender-Report-Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen*). Tal documento é feito por mulheres pesquisadoras e docentes – *Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW* – e conta com o apoio do Ministério da Educação do estado do Renânia do Norte-Vestfália (NRW), onde a Universidade de Wuppertal está localizada. A escolha desse relatório se deu porque ele combina várias análises de desenvolvimento universitário, práticas de igualdade de gênero e carreiras acadêmicas e compreende três estudos e componentes diferenciados, bem como abordagens metodológicas sobre como foi elaborado, apresentando gráficos de evolução e impacto das medidas. Foi por meio desse relatório e de seus dados que a elaboração de gráficos, tabelas e figuras sobre a representação das mulheres na carreira científica e a divisão de áreas de conhecimento no estado do NRW foram elaborados, além disso alguns dos gráficos já produzidos e constantes no relatório foram traduzidos. Por fim, utilizou-se do site da Universidade de Wuppertal para encontrar os documentos sobre a estrutura da universidade, as informações sobre o Escritório de Igualdade e Diversidade (*Gleichstellung und Vielfalt*), os dados sobre representação das docentes e das alunas e as principais ações desenvolvidas na universidade e pelo escritório.

Na proposta inicial deste trabalho, considerou-se realizar entrevistas com as oficiais de igualdade e as funcionária desse escritório. No entanto, durante a pesquisa e minha estadia na Alemanha, as universidades paralisaram suas atividades e o acesso à universidade devido à pandemia de COVID-19 causada pelo vírus SARS-CoV-2. Nesse sentido, a metodologia do trabalho precisou ser adaptada e contou com a vasta disponibilidade de informações, documentos, tabelas, relatórios e dados que o site da Universidade de Wuppertal possuía. Além do mais, o site do escritório analisado também contava com muitos documentos e relatórios anuais. Acredita-se que a entrevista seria interessante para analisar outros aspectos mais subjetivos, mas que a análise de dados não ficou comprometida.

O capítulo 4 apresentou uma contextualização da representação das mulheres no âmbito universitário brasileiro. Para isso, iniciou-se, assim como no capítulo 3, com um panorama do

cenário brasileiro sobre a implementação do gênero nas políticas públicas a nível institucional, realizando um mapeamento da introdução do gênero nas políticas públicas, com a atuação da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), apresentou-se a tensão política e jurídica em torno da inserção do gênero nos Planos Nacionais da Educação, e, por fim, analisou-se a participação das mulheres na ciência e na Universidade Federal Fluminense por meio do Grupo de Trabalho “Mulheres na Ciência” da Universidade Federal Fluminense. Utilizaram-se como fontes principais para a coleta de dados os Planos Nacionais da Educação, documentos da Secretaria de Políticas para as Mulheres, projetos e leis sobre a ideia de gênero na educação e a incorporação do gênero nas políticas públicas, documentos elaborados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e relatórios e documentos produzidos pelo GT-“Mulheres na Ciência” da Universidade Federal Fluminense. Ademais, este trabalho contou com dados de pesquisas anteriores realizada sobre a participação e a representação das mulheres para a produção de alguns dos gráficos apresentados no capítulo 4, como é o caso da pesquisa da CAPES, INEP; MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, CNPq, VALENTOVA, et. al, 2017; AREAS, et al, 2020; SILVA, 2019. Para compreender melhor a atuação e as ações do GT- Mulheres na Ciência, foram realizadas duas entrevistas semi-estruturadas com a coordenadora e a vice-coordenadora do GT, Leticia Oliveira e Karin Calaza, respectivamente. O roteiro foi dividido em duas partes: a primeira sobre a trajetória acadêmica das participantes e a segunda sobre questões relacionadas a gênero e a ciência – representação e participação, igualdade e feminismo.

O capítulo 5 consistiu-se na análise comparada entre os dois casos apresentados e analisou três pontos: I. A divisão sexual e a dicotomia das esferas públicas e privadas, em que se problematizou a questão da maternidade e a divisão do conhecimento apontando a ligação com a dicotomia ainda existente entre as esferas, entre o que é íntimo e familiar e o que é de interesse público, assim como a divisão do conhecimento, entre o que é masculino e o que é feminino; II. A institucionalização e a integração de gênero nas políticas públicas, como aspectos relacionados com a ideia de *Gender Mainstreaming* para a superação da sub-representação das mulheres, tanto na ciência como em outras áreas; III. A formação de contra públicos e a atuação das mulheres na busca por participação. Esse último ponto está relacionado com a possibilidade de uma representação ativa e da necessidade de transformação que advém da ausência de iniciativas públicas ou de mudanças normativas para superação da sub-representação.

Para finalizar, conclui-se que a inserção, ou, como define PHILLIPS (1995), a presença de mulheres não consiste em uma garantia imediata de mudanças culturais na sociedade, mas, quando mulheres ocupam espaços de criação de pensamento e divulgação dos saberes e espaços de gestão, é inevitável que objetos novos e teorias novas sejam apresentados, porque é uma experiência social que está sendo posta para o pensamento, e cuja consequência é o rompimento de barreiras e estruturas desiguais e excludentes.

Nesse sentido, os mecanismos institucionais não só podem auxiliar nos estágios iniciais da carreira das mulheres na ciência, como são necessários e indispensáveis para uma mudança na representação das mulheres nas diferentes áreas do conhecimento e postos de atuação. Diante da urgência de mudança no cenário brasileiro e da inação do governo brasileiro sobre o tema, muitas ações independentes e desenvolvidas pelas próprias mulheres sub-representadas foram iniciadas e vêm surtindo efeitos pontuais nos espaços onde se estabeleceram. Uma dessas ações foi analisada nesta pesquisa pela sua excelência e agilidade de resultados e pode – como acredita esta pesquisa – ser um bom exemplo para o início de uma mudança maior. É o caso do Grupo de Trabalho “Mulheres na Ciência” da Universidade Federal Fluminense. Além disso, a análise comparativa com o Escritório de Igualdade e Diversidade (*Gleichstellung und Vielfalt*) e os diferentes caminhos normativos adotados pela Alemanha serviu como fonte para análise e proposições futuras. Por fim, esta pesquisa espera ter contribuído com a base de dados, ainda precária no Brasil, sobre o tema mulheres na ciência, oferecendo, além dos gráficos e dos dados, também uma base teórico argumentativa para a ideia de representação e participação das mulheres nos espaços públicos.

2 CATEGORIAS DE ANÁLISE PARA SE PENSAR A REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NA UNIVERSIDADE

A ideia de uma categoria analítica para se pensar problemas sociais, políticos e econômicos é um método utilizado por diferentes autoras e autores, em especial, nas ciências sociais. A escolha de um viés filosófico ou de uma teoria social e política pode influenciar diretamente, tanto na análise das amostras quantitativas, como nas amostras qualitativas. Por esse motivo, a construção argumentativa e analítica dessa pesquisa possui uma ligação estreita com autoras e autores que utilizaram e utilizam como base as teorias feministas para elaboração de suas análises e conceitos. A escolha das categorias que serão a seguir apresentadas se deu por uma relação mais direta com a trajetória da luta feminista e com os principais temas que influenciaram a construção teórica das principais autoras e autores que participaram dos momentos históricos, políticos e sociais que fizeram parte do movimento feminista e/ou produziram-nos.

Uma boa forma de se pensar essas categorias é analisando a trajetória e a transformação da luta feminista. A divisão de ondas do feminismo é, nesse caso, um recurso interessante para exemplificar a escolha dessas categorias de análise. A classificação por ondas, fases ou períodos do movimento feminista é feita de forma a sistematizar determinados períodos e reivindicações comuns que se estabeleceram em determinada época. O objetivo é possibilitar uma articulação do movimento feminista com o momento histórico, político e econômico do país. Essa classificação é realizada comumente no meio acadêmico por facilitar a compreensão e ajudar na sistematização das idéias. E, embora ela não seja uma regra, é um bom recurso para agrupar categorias analíticas que se destacam em cada período.

Dessa forma, a escolha das categorias analíticas que serão apresentadas nesse capítulo seguiu a trajetória do movimento feminista e serviu de suporte para a orientação das análises de conteúdo e da revisão bibliográfica, bem como de ponto norteador para os métodos quantitativos.

2.1 Estudos de gênero e gênero como categoria de análise

A utilização do gênero como uma categoria de análise não é um método recente, pois outras feministas, pesquisadoras(es) e autoras(es) que antecederam essa pesquisa e servirão como base teórica para as discussões aqui propostas utilizaram do gênero para problematizarem

teorias já existentes e para reformularem conceitos estruturantes da política, da economia e da cultura.

A ciência política e social vem ao longo de anos aperfeiçoando essa discussão, que utiliza o gênero como base ou categoria analítica para formulação teórico-política-social. No mais amplo espectro da discussão sobre como o gênero atua e influencia na estrutura política e social. A teoria política feminista, ou, como define Matos (2008, p.337), “teorias de gênero com viés feminista”⁹, foi a responsável por ampliar a discussão em diferentes áreas do conhecimento, tal como, os cenários políticos, econômicos e culturais. Ao utilizarem o gênero como ponto de partida para questionarem as desigualdades e discriminações em suas áreas de pesquisa, diferentes autoras (PATEMAN, 1988; SCOTT, 1995; HARDING, 1987; PINTO, 2003, SAFIOTT, 1978, HARAWAY, 1991) revelaram, por meio de suas análises, que o gênero poderia ser uma categoria analítica importante para uma mudança estrutural e sistêmica.

Dessa forma, a escolha do gênero como uma das categorias de análise da pesquisa, parte de uma fundamentação teórica consolidada, mas que também está em constante elaboração, uma vez que, como uma categoria social, ou melhor dizendo, um marcador social da diferença¹⁰, acompanha as mudanças e demandas do seu tempo. Para isso, é basilar em um primeiro momento a contextualização de como o gênero ganhou status de categoria de análise, para, assim, efetuar a crítica da representação das mulheres e pensar como o gênero foi uma categoria fundamental para o desenvolvimento do conceito de representação.

Nesse sentido, o gênero como uma categoria de análise teórica e os estudos de gênero nas universidades tiveram um papel fundamental para a discussão da representação e da participação das mulheres no espaço público universitário. Os Estudos sobre Mulheres (*Women's Studies*) surgem em meio a um momento histórico de transformações sociais e políticas, a uma Europa pós-68 e a uma explosão dos movimentos sociais, nos EUA, como o movimento feminista contemporâneo e o movimento negro. As reivindicações anteriores à década de 1970 estavam relacionadas a um feminismo centrado na mulher como sujeito. Dessa

⁹ No texto “Teorias de gênero ou teorias e gênero? Se e como os estudos de gênero e feministas se transformaram em um campo *novo* para as ciências”, Marlise Matos faz uma interessante diferenciação entre “teorias e gênero” e “teorias de gênero”. Aquelas seriam os estudos que utilizam o gênero como um conceito para análise e que esclarece algumas questões específicas, mas que não o trazem como elemento central. E, em contrapartida, os estudos definidos como “teorias de gênero”, utilizam o gênero como categoria central de análise.

¹⁰ Os marcadores sociais da diferença são entendidos como fatores ligados à natureza humana ou à construção social que geram classificações, hierarquias, relações sociais, sistemas de opressão etc. São utilizados, em especial, na sociologia para entender os diferentes fenômenos sociais, culturais e econômicos. Para maiores articulações com o tema ver MOUTINHO, Laura: Diferenças e desigualdades negociadas: raça, sexualidade e gênero em produções acadêmicas recentes. Cadernos Pagu, v.42, janeiro-junho, 2014, p.201-248.

forma, pautas como a igualdade de direitos, o acesso à educação e a inserção no mercado de trabalho eram centrais para as discussões do movimento feminista, que ganhou destaque no cenário político com as sufragistas (MIGUEL; BIROLI, 2013). A mudança do cenário histórico, político e econômico, juntamente com uma maior discussão e produção teórica sobre as diferentes mulheres, principalmente nos meios acadêmicos, resultou na necessidade de ocupar, também, espaços de produção científica e intelectual, como as Universidades e os centros de pesquisa.

Esse cenário de maior interação entre movimentos sociais e espaço acadêmico teve impacto direto nas Universidades. Nos EUA, em 1969, alunos do *SDSU's Women's Liberation Group* (Grupo de Libertação das Mulheres da SDSU), juntamente com professoras(es) e membros da comunidade da *San Diego State University*, formaram um Comitê *Ad Hoc* para os *Women's Studies* (Estudos sobre Mulheres). A mobilização para o estabelecimento de um Programa de Estudos sobre Mulher na SDSU contou com a coleta de 600 assinaturas de alunos que apoiaram a criação do programa, que se iniciou em 1970, como o primeiro programa de Estudos sobre Mulher nos Estados Unidos. Na primavera de 1974, o Comitê Consultivo do Corpo Docente iniciou uma campanha nacional para contratação de professoras(es) com o objetivo de fortalecer os Estudos sobre Mulheres como um departamento acadêmico. No ano de 1975, foram estabelecidos oficialmente os Estudos sobre Mulher como um departamento da Faculdade de Artes e Letras.¹¹

Essa mobilização foi importante e contribuiu com o surgimento de revistas científicas, materiais e cursos em outras universidades, cursos de pós-graduação e posteriormente em cátedras de gênero. A disseminação e a problematização de temas e as demandas específicas das mulheres resultaram também em revisões e questionamentos teórico-conceituais, que são a base das teorias feministas clássicas, como o conceito de gênero e sexo. Os Estudos sobre Mulheres ao longo das décadas seguintes foram se transformando no que hoje é conhecido como estudos de gênero. O termo “gênero” conferiu ao *Women's Studies* (Estudos sobre Mulheres) uma maior abrangência, uma vez que inclui não só os Estudos sobre Mulheres

¹¹ Essas informações podem ser encontradas no site da Universidade de San Diego, no *Department of Women's Studies College of Arts & Letters*. Disponível em: <https://womensstudies.sdsu.edu/history.htm>. Acesso em 15 de março de 2021

(estudos feministas), mas, também, os Estudos sobre Homens ou Masculinidades e os Estudos *Queer*.¹²

A utilização do gênero foi essencial para fixar uma distinção, que muito incidiu nos estudos relacionados às mulheres: o “sexo – categoria analítica marcada pela biologia e por uma abordagem essencializante da natureza ancorada no biológico – e o gênero, dimensão esta que enfatiza traços de construção histórica, social e sobretudo política” (MATOS, 2008, p.336). Nesse sentido, cabe destacar uma diferença linguística que essa pesquisa irá enfrentar, uma vez que trabalha com o método comparado entre Alemanha e Brasil.

Na língua portuguesa, existem palavras específicas que possibilitam a distinção entre as dimensões biológicas (sexo) e as sociais (gênero). Conforme o dicionário online de português *Dicio*¹³, a palavra “sexo” significa “reunião das características distintivas que, presentes nos animais, nas plantas e nos seres humanos, diferenciam o sistema reprodutor; sexo feminino e sexo masculino”¹⁴, portanto está relacionada aos órgãos reprodutores feminino e masculino. A palavra “gênero”, por sua vez, no mesmo dicionário, é definida de duas formas interessantes, uma mais geral, definindo gênero como um “conceito generalista que agrega em si todas as particularidades e características que um grupo, classe, seres, coisas têm em comum”, e outra com uma explicação específica para a conotação social que essa pesquisa irá desenvolver. O gênero, portanto, seria uma “diferença entre homens e mulheres que, construída socialmente, pode variar segundo a cultura, determinando o papel social atribuído ao homem e à mulher e às suas identidades sexuais”¹⁵.

No entanto, essa diferenciação não é feita na língua alemã. Em alemão, a palavra *Geschlecht* é usada para ambos os sentidos, tanto o biológico quanto o social. A definição dada pelo dicionário *Duden*¹⁶ é: “de seres vivos, especialmente humanos e animais superiores. A totalidade das características segundo as quais um ser vivo geralmente pode ser claramente

¹² O site Women's and Gender Studies online possui uma lista detalhada com diferentes grupos, departamentos e Universidades do norte global que trabalham com as temáticas gênero e mulheres. Disponível em: <https://www.gender-studies.org/en/#de> Acesso em janeiro de 2021

¹³ A escolha do dicionário *Dicio* foi feita por esse dicionário ser considerado um dicionário contemporâneo, que, além de oferecer as informações gramaticais, também oferece o domínio conceitual ou a área do conhecimento, a etimologia das palavras e os principais usos e exemplos contemporâneos dos verbetes.

¹⁴ Definição da palavra *sexo* conforme dicionário online *Dicio*. Disponível em <https://www.dicio.com.br/sexo/> Acesso em janeiro de 2021

¹⁵ Definição da palavra *gênero* conforme dicionário online *Dicio*. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/genero/> Acesso em janeiro de 2021

¹⁶ O dicionário *Duden* é um dicionário do alto alemão padrão, isto é, ele declara o conjunto definitivo de regras sobre gramática, ortografia e uso do idioma alemão padrão. Além disso, o significado dos seus verbetes, os exemplos com frases e locuções são feitos de forma monolíngue, ou seja, do alemão para o alemão, o que confere um sentido mais fiel ao idioma original.

determinado como macho ou fêmea no que diz respeito a sua função na reprodução e ‘gênero social’”¹⁷(DUDEN, *tradução nossa*). A maneira, então, utilizada para distinguir são os termos compostos *biologisches Geschlecht* (“gênero biológico” no sentido de sexo) e *soziales Geschlecht* (no sentido de “gênero social”). Essa compreensão da língua alemã foi essencial para análise das leis e dos documentos utilizados nessa pesquisa, uma vez que o sentido adotado foi o *soziales Geschlecht* (gênero social).

Para além da diferença linguística entre Brasil e Alemanha, tem-se o aspecto prático da criação dos Estudos de Gênero, que se desenvolveram a partir dos Estudos sobre Mulheres. Esses estudos são um campo que investiga as relações e as construções de gênero e são tratados de uma forma interdisciplinar. Diferentes campos científicos examinam aspectos relacionados ao gênero e à interação com uma determinada matéria ou teoria. Esses estudos podem ocorrer a partir de perspectivas sociais, naturais e/ou culturais.

No estado Renânia do Norte-Vestfália – NRW, Alemanha, objeto de análise da pesquisa, existem cerca de 40 cátedras de pesquisa, e essas estão institucionalmente ancoradas na pesquisa sobre mulheres e gênero em instituições de ensino superior. As Cátedras são responsáveis pela construção do eixo que norteia as faculdades, os programas de estudos e os institutos de pesquisa (GENDER-REPORT, 2019). No Brasil, assim como na Alemanha, existe o que chamamos de liberdade de cátedra, assegurada pela Constituição Federal, art.206, II e III e pela Lei de diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei. nº 9.394/96, art.3º, III. A liberdade de cátedra – ou a expressão atualmente utilizada, liberdade de ensino e aprendizagem – confere aos docentes a autonomia didático-científica para expressarem suas próprias convicções e pontos de vista, sem um critério único metodológico ou didático. No entanto, no Brasil, a construção da metodologia e das temáticas de ensino é individualizada em um programa de ensino departamental ou específico de cada docente, embora existam um projeto e uma temática de ensino determinados por cada programa.

Nesse sentido, a introdução dos Estudos de Gênero no Brasil também ocorreu em momento diverso da Alemanha e dos EUA, em um momento posterior à década e 1970, visto que o país, durante esse período, passava por uma ditadura. Na década de 1990, iniciativas coordenadas na História e na Sociologia resultaram na criação do Núcleo de Estudos de Gênero

¹⁷ Definição da palavra *Geschlecht* conforme dicionário *Duden*. Disponível em: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Geschlecht> Acesso em janeiro de 2021
No alemão lê-se: "von Lebewesen, besonders dem Menschen und höheren Tieren) Gesamtheit der Merkmale, wonach ein Lebewesen in Bezug auf seine Funktion bei der Fortpflanzung meist eindeutig als männlich oder weiblich zu bestimmen ist" und „gender- soziales Geschlecht“.

Pagu na UNICAMP (Universidade Estadual de Campinas). Em 1992, foi criada a Revista Estudos Feministas com o apoio financeiro da Ford, que, em um primeiro momento, foi importante para o estabelecimento e para a divulgação nacional e internacional da revista, mas posteriormente apresentou dificuldades, já que toda a estrutura para publicação da revista era no Rio de Janeiro e dependia desses recursos da Ford. Dessa forma, em 1999, a revista passa a ser sediada na UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina), que já era um polo importante de estudos de gênero no Brasil, com os Seminários Mulher e Literatura na década de 80 e Fazendo Gênero na década de 90¹⁸. É evidente que ocorreram outras iniciativas anteriores à criação das duas maiores revistas de gênero no Brasil, por exemplo, a defesa da tese de livre docência da importante autora brasileira, Heleieth Saffioti, em 1967, na USP, já que foi um grande marco para os Estudos de Gênero e sobre Mulheres no Brasil (GROSSI, 2004).

A apresentação de uma breve contextualização dos Estudos sobre Mulheres ou Estudos de Gênero é interessante para demonstrar que o campo que hoje esses estudos ocupam veio acompanhado de luta social e política, na qual a articulação, a mobilização e o esforço, em grande maioria das mulheres ali envolvidas, foram e ainda são fundamentais para que aconteça a participação dessas professoras e/ou desses militantes sociais. Isso foi o início de um campo de estudo, que dentre diferentes críticas e formulações teóricas, também iria questionar a própria estrutura desigual e discriminatória da ciência e das universidades.

Desse modo, os estudos de gênero foram importantes não só para inserção e participação das mulheres no espaço acadêmico, mas, também, para apontar temas, problemas e análises decorrentes do diálogo da Teoria Feminista com os diversos campos teóricos, como a Sociologia, a Antropologia, a História, a Filosofia, o Direito, as Engenharias, as Ciências Exatas etc. Essa interação entre os Estudos Feministas ou Estudos de Gênero evidenciou que as questões da saúde, da violência, do trabalho, da religião, da cultura, da economia estão todas marcadas por relações de poder e dominação entre os sexos, bem como a construção teórica em torno das diferentes matérias também era reflexo dessa subordinação e de uma sociedade patriarcal (SCOTT, 1995). A análise desses problemas também veio acompanhada por uma busca de interação com outras demandas específicas, como a classe, a raça e a etnia.

Muitas autoras como Carole Pateman (1988), Joan Scott (1995) e Sandra Harding (1986) utilizaram da categoria gênero e da problematização em torno do patriarcado para

¹⁸ Para uma melhor contextualização do surgimento e da atuação da revista Estudos Feministas ver GROSSI, Miriam Pillar: A revista estudos feministas faz 10 anos: uma breve história do feminismo no Brasil. Revista Estudos Feministas, v.12, Florianópolis Sept./Dec, 2004.

formularem suas teorias, desde uma reinterpretação dos teóricos do contrato social, feita sob uma fundamentação da teoria política feminista, como visto no livro *Contrato Sexual* (PATEMAN, 1993), até os questionamentos da própria formulação e da constituição da ciência como um todo, feitos por Sandra Harding em *The Science Question in Feminism* (1986), em que a autora elabora um questionamento e apresenta o papel que o gênero desempenha no campo científico. A produção crescente dos Estudos de Gênero e a elaboração de teorias fundamentadas no gênero levaram algumas autoras a estudarem a categoria gênero como um objeto de análise.

A autora Joan Scott é uma expoente na problematização do gênero como uma categoria de análise. Em seu artigo *Gênero: Uma categoria útil para análise histórica* (1995), a autora apresenta uma contextualização do uso do gênero como uma categoria analítica e as diferentes formas adotadas pelas diversas vertentes do feminismo, ao utilizarem o gênero no repertório analítico.

Dessa forma, para construção de sua argumentação, Scott utiliza três eixos que abordam as desigualdades de poder: o primeiro que utiliza do patriarcado para explicar a dominação masculina, baseada em uma divisão entre homens e mulheres, em que a submissão das mulheres estaria relacionada às características reprodutivas e sexuais; o segundo está no interior de uma tradição marxista, na qual o patriarcado se relaciona com as críticas ao capitalismo, a divisão sexual do trabalho e as questões específicas do gênero estariam relacionadas com a organização dos meios de produção econômica; por fim, o terceiro teria o foco no pós-estruturalismo francês e nas teorias anglo-americanas, em que a psicanálise da linguagem de Lacan ganha destaque para explicar a reprodução e a produção da identidade de gênero do sujeito. (SCOTT, 1995, p.82 e 83).

Scott apresenta críticas contundentes aos três eixos. Ao primeiro, a crítica central seria que, ao destacar as características físicas (reprodução e sexualidade), como sendo o ponto principal para submissão das mulheres, a divisão entre o feminino e o masculino acaba por ser ainda mais enfatizada. O segundo eixo, que utiliza do marxismo para problematizar as questões de gênero, teria um sistema de causalidade reducionista, em que a opressão e a submissão das mulheres têm como causa central a organização das relações econômicas. O problema como aponta Scott é que, “no interior do marxismo, o conceito de gênero foi, por muito tempo, tratado como um sub-produto de estruturas econômicas cambiantes; o gênero não tinha aí um status analítico independente e próprio” (SCOTT, 1995, p.80). Já o terceiro eixo ou as teorias psicanalíticas, que trabalham com a ideia de identificação, ou por outras palavras, a figura

feminina da mãe na relação do cuidado com as crianças, acaba por criar um significado de maior dependência entre as meninas, pela identificação que a mãe cria com a filha, enquanto os meninos são criados de forma mais independente e com maior autonomia (LOPES, 2016, p.25).

A crítica que Scott desenvolve é baseada na fixação exclusiva de um sujeito individual e de certo ponto determinista, bem como em outra questão cara ao feminismo: o retorno a uma concepção dualística entre características femininas e masculinas, que acaba por reforçar a dicotomia homem e mulher e tudo o que se pode derivar dessa questão, como cuidado x força, razão x emoção, dependência x autonomia, público x privado etc. Essa dualidade pode ser vista, também, nas ciências, por exemplo, na distinção entre áreas do conhecimento, ciências exatas x ciências humanas, ou ainda nos cursos universitários, enfermagem x engenharia, pedagogia x física. Essa dicotomia assume diferentes contextos e se interliga a uma concepção pré-estabelecida do que é feminino e masculino, como o cuidado e o trabalho respectivamente, assim aquilo que se relaciona às características ditas femininas é menos valorizado e ganha um status negativo.

Dessa forma, para Scott, esses três eixos, embora tenham em suas discussões o gênero como meio ou problemática central, não respondem as questões: “Como o gênero funciona nas relações sociais humanas? Como o gênero dá sentido à organização e à percepção do conhecimento histórico? As respostas a essas questões dependem de uma discussão do gênero como categoria analítica” (SCOTT, 1995, p. 74).

Por essa razão, a definição de gênero que Scott propõe parte da ideia de que o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos, como as representações simbólicas, os conceitos normativos, a maneira como as identidades baseadas no gênero são construídas e a representação social e histórica dessa construção. O segundo ponto para Scott é a concepção de gênero como uma forma primeira de dar significado, articular e/ou por meio da qual as relações de poder são pensadas. Para a autora, o “gênero é uma das referências recorrentes pelas quais o poder político tem sido concebido, legitimado e criticado. Ele não apenas faz referência ao significado da oposição homem/mulher; ele também o estabelece” (SCOTT, 1995, p. 92). Assim, a forma com que o gênero é pensado por Scott dá margem a uma gama maior de possibilidades de articulação com outras esferas de debates, pois utiliza o gênero como uma categoria analítica, em que os aspectos sociais, culturais, teóricos, econômicos e políticos podem ser pensados conjuntamente, criando uma teia de possibilidades argumentativas que partem do gênero, mas que também articulam suas demandas específicas umas com as outras.

Essa possibilidade importa a essa pesquisa na medida em que a pluralidade dos espaços universitários, assim como toda a estrutura de poder desses espaços, acaba também por refletir as desigualdades e as discriminações de gênero, principalmente na representação das mulheres ali inseridas. Será possível perceber ao longo dessa pesquisa que, tanto para a elaboração das ações afirmativas, quanto para a permanência das mulheres nesse espaço, o gênero é uma categoria essencial para discussão, redefini-lo e reestruturá-lo é uma medida, que, segundo Scott (1995, p.93), deve ser feita “em conjunção com uma visão de igualdade política e social que inclua não somente o sexo, mas também a classe e a raça”. Dessa forma, o gênero é essencial para análise da igualdade e da representação das mulheres nas ciências.

Partindo dessa ideia de gênero como categoria analítica, algumas das questões que podem guiar o debate sobre a representação das mulheres na ciência são: como o gênero pode funcionar como um vetor de modificação das estruturas representativas? Ou ainda, como o gênero é utilizado na criação de ações afirmativas?

Assim, a categoria seguinte a essa, qual seja “igualdade”, pretende problematizar dois pontos centrais na pesquisa: o primeiro é a produção de leis, ações afirmativas, decretos e decisões que buscam a igualdade como ponto central e encontram a impossibilidade real de sua aplicação, aqui denominada de “igualdade factual”, e o segundo ponto é a problemática de longa data, qual seja: a aplicação da igualdade por meio da diferença.

2.2 Igualdade e diferença

A teoria política feminista e os estudos de gênero foram, ao longo dos anos, moldando-se às reivindicações do seu tempo, como ocorre nos diferentes campos de estudos sociais. Usualmente a literatura sobre os estudos de gênero e feminismo costuma dividir o movimento feminista em ondas ou fases¹⁹. Nessa divisão, é comum identificar reivindicações relacionadas aos direitos democráticos, como a igualdade, a liberdade e a autonomia, esses direitos estão intimamente relacionados com os acontecimentos sociais, políticos e econômicos do tempo, ou como se diria em alemão com o *Zeitgeist*²⁰.

¹⁹ Essa classificação por ondas e/ou períodos é realizada comumente no meio acadêmico por facilitar a compreensão e ajudar na sistematização das ideias, embora a classificação por ondas não seja uma regra. A autora FRASER (2005; 2009), por exemplo, apresenta uma versão diferente para a segunda onda do movimento feminista. Outras autoras, como MATOS (2014), apresenta a possibilidade de uma quarta onda do movimento feminista. No entanto, de uma forma geral, o feminismo se divide em três ondas. Para o contexto brasileiro, ver PINTO, 2003, para o contexto alemão, ver BRINK-FRIEDERICI, 1990; LUCKE, 2003.

²⁰ Em Tradução livre do alemão, *Zeitgeist* significa espírito (geist) do tempo (zeit) e é usado para definir o momento cultural de uma época. Na filosofia Hegeliana, pode ser entendido também como uma construção da identidade individual de um povo ou nação.

Essa classificação por ondas é feita de forma a sistematizar determinados períodos e épocas a fim de possibilitar uma maior clareza dos anseios, dos debates e das reivindicações centrais da época, tanto no sentido histórico-social quanto no político-econômico. Essa classificação, embora usual no meio acadêmico, não é fechada e delimitada, ela está aberta a interpretações e modificações. Um exemplo é a proposta de uma quarta onda feminista apresentada por Marlise Matos (2008; 2010; 2014), que se forma no Brasil e na América Latina.

Para essa pesquisa, a problematização da igualdade é um ponto central para pensar a representação das mulheres nos espaços públicos, em especial na universidade, pois é a partir da ideia de igualdade que diferentes ações e políticas públicas foram pensadas e formuladas. Porém, esse debate entre o que é a igualdade e sobre como formular ações para se alcançar a igualdade entre homens e mulheres passa por uma árdua discussão, que teve início na década de 1970 e é conhecida como igualdade vs diferença. Essa discussão coincidiu com o início da criação de políticas ou ações afirmativas, que são em grande parte iniciativas realizadas pelos governos ou em alguns casos pela iniciativa privada, com o objetivo de corrigir desigualdades sofridas por grupos marginalizados da sociedade, como as mulheres, a população negra, a população periférica e as pessoas LGBTQIA+²¹.

A ideia em torno da diferença é essencial para a discussão da representatividade, uma vez que a noção de igualdade dentro do espectro da representação pode assumir diferentes contextos, como a igualdade numérica, a igualdade como tratamento idêntico ou, ainda, como aponta Phillips (2009), a igualdade que leva em conta a diferença. A crítica feita pela autora parte de uma análise da democracia que utiliza modelos universais de cidadania para pensar a participação democrática, ou seja, de uma igualdade formal, aquela garantida por leis, por exemplo. No entanto, esse modelo leva em consideração uma ideia individual de tratamento, e a problemática está exatamente nas disparidades das relações de poder existentes nas estruturas sociais e políticas, que acabam afetando grupos excluídos dessas estruturas de poder, como é o caso das mulheres.

A universidade é um exemplo interessante para se pensar a igualdade pelo viés individual e pela igualdade que leva em consideração as diferenças. Se a análise for feita de forma individual, principalmente nos postos mais altos da ciência, tanto as mulheres quanto os homens possuem a possibilidade individual de ocuparem determinado cargo, por exemplo, o

²¹ A sigla LGBTQIA+ é uma abreviatura das palavras inglesas Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual / Transgender, Queer, Intersexual and asexual. Assim, é uma abreviatura para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais / Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais e outras possibilidades de orientação sexual e identidade de gênero.

cargo de reitor(a), já que ambos ocupam o mesmo cargo de docente, no caso do Brasil, com cargos públicos por meio de concursos, e, na Alemanha, por serem considerados funcionários públicos. Pela formalidade, ambos possuem os mesmos direitos de ocuparem o cargo determinado, ou seja, a lei assegura a possibilidade de ambos os sexos se submeterem à candidatura do cargo. Mas, se o olhar se volta para as estruturas de poder, é possível notar a disparidade entre a presença de homens e mulheres nos cargos de reitor(a), e a problemática em torno da igualdade se volta para as questões de gênero. O olhar, então, é ampliado para as diferenças, e, nesse caso, é clara a possibilidade de intersecção com diversas diferenças (raça, classe, etnia, idade etc.), que são base para a discussão em torno das discriminações e das desigualdades.

A noção entre o que seria a igualdade e a desigualdade, assim como a diferença existente entre as correntes do feminismo, também possui divergências em relação aos caminhos adotados para superação da exclusão. A busca pela igualdade formal foi o alvo principal do movimento feminista de primeira onda, no século XIX, com as sufragistas. Nesse momento, a pauta principal era a luta pelos direitos civis e políticos, como o direito ao voto, o acesso ao estudo, o direito ao trabalho. Esse movimento de primeira onda utilizava a categoria “mulher” em seu sentido universal, assim as pautas não eram destinadas a grupos específicos com necessidades individualizadas, a busca pelos direitos políticos era para todas (PINTO, 2003). No entanto, no século XX, essa pauta que utiliza a “mulher” como categoria universal virou motivo de controvérsia e foi o ponto central para a discussão em torno da universalidade e da igualdade das mulheres.

Assim, a partir do século XX, ao que se pode chamar segunda onda do feminismo, correntes importantes do pensamento feminista vão recusar o universalismo e apontar as contradições existentes dentro do movimento feminista, que, até então, atuava como um movimento unificador e representante da “mulher”. Foi o movimento de mulheres negras dos EUA e as mulheres lésbicas que iniciaram uma série de problematizações e apontaram contradições existentes nas pautas do movimento social que, até aquele momento, atuava como representante de todas as mulheres (BUTLER, 2003; DAVIS, 2016).

Ao trabalhar com uma ideia de unidade entre todas as mulheres, o feminismo não se atentou para a realidade de outras mulheres, que não fossem as mulheres brancas, de classe média, com escolaridade, que eram as representantes do movimento feminista naquele contexto. Um exemplo que revela as diferenças sociais e de classe já existente nas reivindicações da segunda onda é o acesso ao mercado de trabalho, uma vez que as mulheres

negras e periféricas já trabalhavam e não necessitavam da autorização do marido para isso, era uma necessidade e um fator de sobrevivência. Outro exemplo é a educação. Essa introdução desde os níveis básicos até os níveis superiores da educação não seria possível a todas, uma vez que muitas mulheres trabalhavam de forma exploratória e não teriam tempo para o processo educacional, além das tarefas domésticas, os subempregos que ocupavam não lhe possibilitariam dispor de tal privilégio. Essas questões foram trazidas por feministas²² do cenário mundial e exemplificam como o discurso universal pode ser excludente.

A representatividade homogênea a que a categoria “mulher” se propôs já não tinha mais espaço nos debates políticos e sociais das décadas de 1970 e seguintes. Diferentes grupos de mulheres, como as mulheres negras, indígenas, asiáticas, transexuais, rurais, lésbicas, *queer*²³, apontaram para a necessidade de se discutir e pensar as especificidades das mulheres e os questionamentos da ideia de unidade. Essas diferenças foram apontadas como identidade e se caracterizam, principalmente, por vivências específicas e demandas distintas. Essas particularidades foram essenciais para a discussão do que se chamou de políticas identitárias ou políticas da diferença (FRASER, 2007).

O livro *Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade* (2003), de Judith Butler, foi um marco para essas discussões, pois a temática central trazida por Butler era a exclusão dentro do próprio movimento feminista da época. Ao valer-se da argumentação de que o movimento feminista utilizava uma identidade da mulher, que era reducionista e excludente, a discussão girou em torno da ideia de que as características humanas não são suficientemente estáveis e abrangentes para a possibilidade de uma representação única de todas as mulheres. Com esse questionamento e com a ideia da impossibilidade de uma categoria universal “mulher” dentro movimento feminista, Butler insuflou o debate que já vinha se formando e deu corpo para as problematizações, quando afirma que “as políticas de identidade não são permeáveis à multiplicidade de interesses e demandas dos integrantes do grupo que

²² Para falar sobre a subalternidade e sobre o pós-colonialismo, ver Gayatri Spivak em *Pode o subalterno falar?*, 2010. Para um bom exemplo sobre a discussão do trabalho, raça e gênero, ver Angela Davis em *Mulheres, raça e classe*, 2016. Para a discussão sobre mulheres e raça nos EUA, ver bell hooks, no livro *e eu não sou uma mulher? Mulheres negras e feminismo*, 2019 e em HOOKS, bell. *Mulheres negras: moldando a teoria feminista*. *Revista Brasileira de Ciência Política*, n.16. Brasília, janeiro - abril de 2015, p. 193-210. A discussão no Brasil sobre a raça e a sexualidade é muito bem trabalhada por Sueli Carneiro no livro *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*, 2011.

²³ A ideia de Teoria Queer e a contraposição aos estudos sociológicos sobre minorias sexuais e à política identitária dos movimentos sociais são muito bem trabalhadas no texto de MISKOLCA, Richard. *Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização*. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 11, nº 21, jan./jun. 2009, p. 150-182.

pretende representar” (Butler, 2003, p. 34). Dessa maneira, a própria ideia de uma representação universal é questionada, pois, se há uma multiplicidade de identidades, há por certo uma multiplicidade de reivindicações e problemas distintos. O convite que Butler oferece ao movimento feminista é abdicar da busca de uma estrutura universal da mulher e reconhecer que essa universalidade é ilusória, não apenas quando se refere ao fundamento da dominação sofrida pelas mulheres, mas também no que seria a “mulher” como identidade homogênea no movimento feminista.

A dominação e a subordinação das mulheres, para além de uma questão cultural, também possuem relações diretas com a parte econômica da sociedade. Esse embate entre os problemas econômicos – relacionados à ideia de redistribuição – e os problemas culturais ou identitários – relacionados ao reconhecimento – foi o que marcou os debates da década de 1990 e os anos 2000. Autoras como Fraser (1997), Young (1990), Honneth (2003) e Taylor (1994; 2003) foram expoentes na discussão sobre as injustiças relacionadas com as questões culturais e/ou distributivas, embora cada qual tenha formulado sua teoria própria, priorizando ou não as identidades.

Cabe, para isso, situar aqui um breve contexto dessa discussão e apontar alguns efeitos na criação de ações afirmativas e os reflexos nas discussões teóricas e acadêmicas sobre a desigualdade. No texto *Da desigualdade à diferença: um caso grave de deslocamento?* (2009), a autora Anne Phillips realiza uma boa contextualização do debate teórico e político que foi travado entre as pautas chamadas da diferença (as questões identitárias e culturais) e as pautas de classe (a discussão em torno das desigualdades de classe e a distribuição financeira). A autora utiliza como base, para problematizar essa questão, a discussão²⁴ realizada entre Nancy Fraser e Iris Marion Young, a fim de apontar uma divergência teórica entre duas autoras, que possuem bases teóricas parecidas, qual seja o marxismo, mas que divergem quanto às pautas por reconhecimento e oferecem soluções diversas para o impasse entre o reconhecimento e a redistribuição, ou, melhor dizendo, as pautas identitárias/culturais e as pautas de classe. A diferença principal que Philipps (2009, p.231) aponta entre as autoras é que, "na análise de Young, tudo o que destrói a especificidade cultural tem o sabor de imperialismo cultural. Na de Fraser, há algumas especificidades culturais que deveriam definir em face de uma política de redistribuição bem-sucedida".

²⁴ Na década de 1990, importantes diálogos foram propostos entre Nancy Fraser e Iris Marion Young, na revista *New Left Review*. As autoras levantaram questões importantes sobre o multiculturalismo, sobre a cultura, sobre o reconhecimento de identidade e sobre a distribuição como questões primordiais para Justiça. Os frutos desses calorosos diálogos podem ser encontrados no site da revista.

Essa dualidade ou “deslocamento” (FRASER, 1997, 2006, 2010) das pautas econômicas para as pautas culturais teve um impacto importante, tanto nas formulações teóricas nas diferentes áreas, como na mudança do imaginário político. O impacto pôde ser percebido na reelaboração das pautas políticas, ao invés de uma junção de pautas, ou melhor uma ressignificação das necessidades, houve uma realocação das pautas. Aquilo que antes era um problema relacionado à redistribuição passa a ser considerado um problema cultural, e, dessa forma, encontra no reconhecimento a melhor solução para a injustiça.

Esse debate teve influência direta nas estruturas de representação. Phillips (2009, p.234) utiliza como exemplo para se pensar a problemática entre as pautas econômicas e culturais dentro da representação política para as mulheres duas formas de olhar essa representação. A primeira consiste no fato de que, se a representação política parte de um “velho paradigma socialista”, a igualdade socioeconômica e a divisão social do trabalho são a base para a argumentação e o caminho para se alcançar a igualdade política. O outro ponto que a autora aponta são as soluções políticas para aumentar a representação de grupos minoritários, como as mulheres e os negros. Os mecanismos utilizados para isso no âmbito político, por exemplo, as cotas eleitorais, as listas preferenciais, a alternância de poder, a garantia de cadeiras, não estão diretamente relacionados com uma questão econômica, embora possam servir como um questionamento ou uma solução transversal, mas as soluções políticas e culturais nesse caso são capazes de atuar como "uma maneira de transformar a agenda política de modo a tornar possível a mudança econômica" (PHILLIPS, 2009, p.234)

Esses questionamentos na agenda política são essenciais para formulações de medidas que visem à superação das desigualdades de grupos e a composição desses em espaços de decisão, como é o caso das mulheres nos mais altos postos da ciência. Nesse sentido, tanto as estruturas econômicas quanto as culturais são importantes. Se a análise da representação parte, por exemplo, da divisão sexual do trabalho e da inferiorização de atividades e profissões ligadas ao feminino, como aquelas relacionadas ao cuidado ou aos fazeres manuais – enfermeiras, pedagogas, atividades relacionadas à orientação educacional–, é possível perceber que a subordinação está melhor relacionada com aspectos econômicos e de redistribuição, e a impossibilidade de representação pode ser pensada como reflexos diretos dessa divisão do trabalho, já que os mais altos postos de emprego estão relacionados com atividades masculinas, como a gestão, a autoridade e a chefia.

No entanto, as questões que durante muito tempo eram tratadas como sub-gênero nas análises materialistas (SCOTT, 1995), como o cultural e o identitário, são hoje pautas essenciais

e que possuem argumentos e análises próprios ou, como definiria Fraser (1997), "remédios específicos". Em relação à representação, as pautas identitárias ou da diferença são, também, importantes para a solução de problemas culturais e estruturais da sociedade. A própria ideia de que as atividades ditas femininas são inferiores já é um importante ponto de partida para essa discussão. Para a representação de grupos específicos, como é o caso das mulheres, o sentido que se adota é o de reconhecimento das identidades marginalizadas (FRASER, 1997). O cuidado deve ser com o deslocamento das pautas, pois, ao se adotar a diferença como a solução primordial para as desigualdades sociais, econômicas e políticas, pode-se afastar questões específicas de uma injustiça econômica. Além disso, como destaca Phillips (2009, p.234), "quando a batalha pela paridade de representação é conduzida em nome dos 'interesses das mulheres' ou dos 'interesses dos negros', isso pode gerar noções essencialistas de uma voz unificada, que não tem validade teórica nem empírica".

Os modelos universais de cidadania e participação democrática liberais partem da concepção de que todos são iguais e possuem os mesmos direitos, amparados por uma ideia de que a igualdade é algo definido pelo tratamento individual e idêntico para todos (PHILLIPPS, 2009). O problema que muitas autoras (PATEMAN, 1988; YOUNG, 1996; FRASER, 1997, SCOTT, 1995) identificaram nesses modelos universais é que esses não levam em consideração as disparidades das relações de poder existentes nas estruturas sociais, e isso impossibilita que a igualdade possa ser obtida, mesmo que as diferenças sejam levadas em consideração.

Apresentado esse contexto entre igualdade e diferença, a pergunta que se faz é: como então pensar essa categoria analítica sem reduzi-la à uniformização? Ou seria a diferença a base para construção de espaços democráticos? Ou, ainda, como construir um espaço universitário que abrace as individualidades e, ao mesmo tempo, promova a igualdade entre os gêneros?

A igualdade utilizada como análise nessa pesquisa parte das diferenças, mas não está ancorada na ideia de um Identitarismo ou, como aponta Brown (1995), na reafirmação de um ressentimento e sofrimento que se fecha em uma individualidade grupal e que não propõe mudanças estruturais. Pelo contrário, a proposta de utilizar a diferença é exatamente possibilitar uma crítica e uma análise que estejam ancoradas na ideia de transformação social conjunta, no mesmo sentido do *Feminismo para os 99%: um manifesto* (2019) de Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser, em que a mudança ocorre em conjunto com diferentes pautas sociais, mas atenta às reivindicações da redistribuição.

Dessa forma, utilizou-se o gênero como categoria de análise, dos estudos feministas e de uma ideia de construção igualitária que parte das diferenças (campo-emancipatório das

diferenças). As próximas categorias de análise que a pesquisa utiliza estão intimamente relacionadas com o campo da política e são úteis tanto para a discussão e para a efetivação dos direitos, como na criação de espaços democráticos de representação.

2.3 Representatividade efetiva

A participação, a inclusão e a representação são um dos principais temas, hoje, relacionados à superação da subordinação e da emancipação de grupos excluídos do debate público, como gays, negros e mulheres. As sociedades democráticas contemporâneas estão marcadas por exclusão, injustiça, pobreza, violência e profundas desigualdades econômicas, culturais e políticas, que provocam a marginalização. Aqueles que não se enquadram na estrutura social e econômica dominante veem a promessa da modernidade e a garantia de seus direitos como liberdade, autonomia e igualdade serem violados, de forma a colocar em questão a própria democracia representativa.

A participação política é a base fundamental das democracias representativas, seja por meio do voto seja por meio da participação ativa no campo político. A forma de participação nesses cenários públicos também se difere para os diversos atores sociais, bem como o sentido de política. A cientista política Eleni Varikas, em *Refundar ou reacomodar a democracia? Reflexões críticas acerca da paridade entre os sexos*, afirma que “a questão não é saber se devemos finalmente aceitar fazer política, mas estabelecer um acordo sobre que tipo de política a partir de que análise do político e com que princípios políticos faremos política” (VARIKAS, 1996, p.70). Partindo dessa ideia, o desafio é traduzir essa demanda por participação, utilizando a categoria mulher. A dificuldade está exatamente no fato do ser mulher ter em sua construção social a subordinação e a dominação. Além disso, a própria categorização leva a uma universalidade problemática, como já demonstrado anteriormente.

Para resolver essa problemática, que possui reflexos diretos na ideia de representação e na criação de mecanismos facilitadores para se alcançar uma paridade representativa, deve-se realizar uma distinção dos termos usualmente utilizados para debater o cenário de exclusão representativa. A polissemia do termo “representação”, que pode ter tanto o sentido de enquadramento simbólico, como de participação política nos espaços institucionais, é um aspecto que ocasiona confusões tanto no cenário acadêmico e teórico como no campo de atuação social e político. A confusão, normalmente, gira em torno da diferenciação entre participação, inclusão, representação/sub-representação. A distinção inicial dos termos pode auxiliar na explicação de como a representatividade efetiva é entendida como uma categoria de análise nessa pesquisa.

O termo “participação” se refere ao ato de participar, seja no processo de organização ou na formação de opinião. O objetivo dessa participação é influenciar nas decisões tomadas, essa participação pode ocorrer de forma individual ou grupal. A participação é entendida como uma possibilidade de propor, determinar, atuar nos mais diferentes níveis de hierarquia. Em teoria, essa participação deveria ocorrer, em uma sociedade democrática, independente de uma relação de superioridade ou de poder, a participação ocorre em todos os níveis inclusive nos mais altos cargos. A problematização da participação, segundo Miguel e Biroli (2010, p. 654), pode servir para chamar a “atenção para a exclusão de distintos grupos sociais – e, dito de outra forma, para as especificidades que envolvem os diferentes casos de exclusão e marginalização política”. É, dessa forma, um caminho para articular a exclusão de determinados grupos nas esferas de decisão e está intimamente relacionada com a sub-representação. No entanto, a participação deve ser levada em consideração não só pela busca desenfreada da inclusão numérica, a forma que essa participação ocorre nos espaços decisórios é essencial para discussão.

Nesse sentido, é possível pensar a inclusão como uma condição em que todas as pessoas são vistas como membros da sociedade, isto é, a oportunidade de participar de todas as áreas da sociedade sem restrições. Esse sentido de inclusão está relacionado ao corpo diverso de pessoas que integram uma sociedade. Nesse sentido, a inclusão está intimamente relacionada com a participação, mas, em um ambiente democrático, ela certamente se opõe à discriminação ou à marginalização das pessoas com base em atributos como religião, visão de mundo, gênero, posição social, idade, origem cultural, cor da pele, orientação sexual e deficiência física ou mental, pois, assim, ela se aplica ao conceito fundamental de uma democracia. Para Sacchet (2012, p.420):

A inclusão de membros de grupos sociais em processos político-decisórios tem um potencial para democratizar a definição da agenda pública, na medida em que suas experiências múltiplas contribuem para colocar novos assuntos em pauta, para uma leitura de questões políticas em geral a partir de diferentes ângulos, enquanto ao mesmo tempo podem fornecer soluções distintas, por vezes mais apropriadas, para essas questões (SACCHET, 2012, p.420).

Nesse sentido, a inclusão está relacionada a uma proposta de englobar os membros da sociedade em sua diversidade, e, por isso, relaciona-se com a ideia de participação. Porém, há a possibilidade de uma inclusão no sentido de ideias, porque a premissa utilizada pode ser um projeto, um interesse específico ou ainda uma pauta de determinado grupo. Nessa perspectiva, a representação pode atuar de forma efetiva, podendo ela ser ou não representada por um membro específico de um grupo. Um exemplo para ilustrar essa ideia, seria pensar na inclusão

de mulheres nos ambientes onde a paridade entre os gêneros é inexistente. Com isso, a inclusão das mulheres poderia ser tomada no sentido numérico, ou no sentido participativo; nesse último, a ideia de incluir uma mulher em um ambiente desigual é que ela possa participar na tomada de decisões, de forma a contribuir com propostas e articular suas próprias demandas. Todavia, há também a possibilidade de uma inclusão de uma pauta relacionada às mulheres, como é o caso da criação de políticas públicas, essa pauta pode ou não ser apresentada por uma participante mulher.

Já a “representação” está ancorada na ideia de representatividade e no sentido político do termo, ela ocorre quanto alguém que ocupa um cargo exprimi os interesses de um grupo, atuando e falando em nome dos que representa, ampliando e demonstrando as demandas e as necessidades dos representados. Cabe aqui destacar uma outra diferença linguística significativa entre o português e o alemão. Hanna Pitkin (2006, p.16) aponta uma diferença na língua alemã, em que, ao contrário do português, existem três palavras para expressar distintos aspectos da representação: *darstellen*, *vertreten* e *repräsentieren*. Segundo a autora, *darstellen* significa “retratar ou colocar algo no lugar de”; *vertreten* designa “atuar como um agente para alguém”; e *repräsentieren* indica a representação de interesses estatais mais elevados. Assim, interesses privados seriam representados no segundo sentido, enquanto interesses públicos seriam *repräsentieren*. Embora exista essa diferença semântica, a problematização dessa categoria de análise será a mesma em ambas as análises, tanto no português quanto no Alemão o sentido utilizado é o de representatividade no âmbito público, ou seja, as universidades.

A distinção entre “inclusão”, “participação” e “representação” é indispensável, pois, embora essas categorias muitas vezes se relacionem quando se fala em ocupação de um cargo público ou de estruturas desiguais de poder, a forma de atuação para criar mecanismos que superam a desigualdade é muitas vezes distinta, e necessita de estratégias específicas. Por exemplo, a estratégia para aumentar o número de mulheres nas universidades, ou seja, uma inclusão numérica, não é a mesma para incluir mulheres em cargos de chefia; nesse caso a inclusão deve ser feita não só em um sentido numérico, mas também em um sentido participativo. É o que se passa também com a criação das ações afirmativas, seja para a inclusão de mais mulheres nos cargos públicos, seja para a criação de creches nas universidades, cada uma delas é pensada de uma forma específica. Essas ações afirmativas podem ou não ser realizadas por mulheres, nesse caso podem estar relacionadas a uma pauta e/ou representação de um grupo por ideias. No entanto, será possível perceber, ao longo dessa pesquisa, que a soma de uma inclusão, tanto numérica quanto de ideia, é essencial para uma representação efetiva, ou, no mesmo sentido, uma representatividade.

O termo “representatividade” possui um sentido político e identificatório, uma vez que a ação de representar atua em dois sentidos, tanto na construção da subjetividade e da identidade daqueles indivíduos que integram um determinado grupo, quanto no sentido político nos espaços decisórios (YOUNG, 2000). Ao mesmo tempo, e contrapondo a ideia de representação, a sub-representação ocorre quando a proporção dos indivíduos atuantes em cargo, comissão, sociedade ou espaço de tomada de decisões não condiz com a totalidade dos indivíduos que integram o grupo ou a sociedade, como é o caso das mulheres nas universidades. A porcentagem numérica de mulheres que ingressam nas universidades não corresponde à porcentagem numérica dos cargos de gestão, por exemplo. Nesse sentido, a sub-representação das mulheres pode ser pensada por diferentes linhas de análises, pelas relações de poder, pela divisão do trabalho, pelos aspectos culturais, ou, como essa pesquisa acredita, por todos esses de forma conjunta. Para cada problema destacado, existe uma forma de análise e um mecanismo capaz de auxiliar na superação das desigualdades. Há, no entanto, um outro problema relacionado às desigualdades de gênero nas esferas participativas, e no qual a Universidade está inclusa, que é a manutenção das estruturas de exclusão. Miguel e Biroli (2010) destacam esse problema nas estruturas políticas, mas que se encaixa perfeitamente na ciência:

a ausência de mulheres no campo político é um fator na reprodução das estruturas sociais que excluem as mulheres. Pode-se afirmar que a ausência das mulheres reforça o caráter “masculino” da política, permitindo a reprodução de estruturas que atuam na manutenção de sua exclusão – dentro e fora dos limites da política institucional (MIGUEL; BIROLI, 2010, p. 672).

Dessa forma, a ideia de uma representatividade efetiva como categoria de análise parte da concepção de representação no seu sentido político e identitário. A “efetividade” na categoria é utilizada no sentido de ação, pois não necessariamente o indivíduo ou o grupo que está exercendo a representação, seja de uma ideia seja de membros da sociedade, está atuando de forma a mudar o cenário que está ocupando. Além disso, a representação pensada de forma efetiva incorpora em si a ideia de inclusão e participação, uma vez que ela pode atuar no sentido de representatividade de grupos subalternos, ou seja, aqueles que não estão incluídos no debate nem participam na criação e na formação do processo democrático.

Por isso, utilizar a categoria da representatividade efetiva para pensar a atuação das mulheres nos espaços universitários, em especial, nos cargos de poder, carrega em si a análise no sentido político e representativo do termo, pois a base para discussão são aspectos vindos da ciência política, por exemplo, o número de participantes, os impactos da representação, a utilização ou não de cotas, aspectos práticos do resultado da representação, dentre outros. Além disso, questionam-se, por meio da análise da representação no espaço universitário – a

Universidade de Wuppertal e a Universidade Federal Fluminense –, as estruturas de poder da ciência, que excluem as mulheres do espaço público e da tomada de decisões. A próxima categoria a ser apresentada está estreitamente relacionada com a ideia de representação. Ela demonstra dois sentidos importantes da paridade de participação no âmbito público, o primeiro sentido está relacionado com a ideia de inclusão participativa, e o segundo, com a ideia da inclusão de pautas específicas. O objetivo é enfatizar a importância desses dois aspectos, para, assim, pensar-se a representação efetiva.

2.4 Presença e ideias

A categoria de análise “presença e ideias” foi extraída da obra da cientista política Anne Phillips, em especial no seu livro *The Politics of Presence* (1995) e de seu texto *De uma política de ideias a uma política de presença?* (2001), nos quais a autora aponta os problemas decorrentes da ideia de que: necessariamente a inclusão ou a presença de mulheres no cenário político – e aqui o cenário pensado é o universitário – implica a representação, ou melhor, a representatividade das mulheres ou dos grupos excluídos do âmbito público. Nas palavras da autora, essa problemática ocorre: “(...)quando ideias são tratadas como totalmente separadas das pessoas que as conduzem; ou quando a atenção é centrada nas pessoas, sem que se considerem suas políticas e ideias” (PHILLIPS, 2001, p.286). O ponto central é que não basta somente o número de mulheres nos cargos de chefia ou nos postos mais altos do conhecimento, o que se deve levar em conta são, também, as ideias e as pautas que são propostas.

Assim, os pontos centrais para essa categoria de análise são a política institucional, a gestão, a plataforma, a proposta que é pensada conjuntamente com as mulheres nos espaços de poder. As perguntas norteadoras aqui são: Como é feita essa interação entre ocupar um espaço e sustentar uma ideia? Qual proposta por trás da criação de leis e ações afirmativas que colocam as mulheres nesses espaços? O objetivo principal é pensar como a ideia é formulada para gerar impactos estruturais nos espaços universitários e não só inserir mulheres numericamente.

A categoria analítica “presença e ideias” articula a problemática que Phillips aponta sobre a representatividade e sobre o diálogo daqueles que são representados, bem como focaliza a ideia de uma plataforma de discussão, contrariamente a uma exaltação das características individuais dos participantes, já que pertencer a um grupo não significa, necessariamente, expressar e comungar das mesmas ideias e demandas, como já problematizado na categoria igualdade e diferença.

O ponto central apresentado por Phillips nesse texto é a necessidade de questionar os representantes em suas ações e promessas. Nesse caso, o conceito de representação, como sendo

um agir em interesse de alguém ou algo, destaca que a “representatividade é a condição de responsividade” (PHILLIPS, 2001, p.271). Essas questões são importantes para a democracia representacional, mas, segundo Phillips, não impedem o surgimento de um sentimento de exclusão política, que é sentido pelos grupos definidos por seu gênero, etnia ou raça, pois, “neste importante reenquadramento dos problemas da igualdade política, a separação entre *quem* e o *quê* é para ser representado, bem como a subordinação do primeiro ao segundo, está em plena discussão. A política de ideias está sendo desafiada por uma política alternativa, de presença” (PHILLIPS, 2001, p.272, grifo nosso).

A diversidade no sentido de crenças, opiniões e objetivos pode transparecer uma ideia de que, em termos de uma diversidade intelectual, necessariamente não importa quem representa a classe dessas ideias. “Uma pessoa pode facilmente substituir outra; não há o requisito adicional de que os representantes devam ‘espelhar’ as características da pessoa ou pessoas representadas” (PHILLIPS, 2001, p.273). Isso significa que os homens, por exemplo, podem demandar questões relacionadas ao gênero feminino. O problema está quando a diferença nessa representatividade se relaciona a questões como: identidade e afirmação social de grupos que foram impedidos de participarem do espaço público, justamente por aquilo que os diferenciam das valorações culturais dominantes. Nesse caso, é possível facilmente perceber essa aplicação nos espaços universitários, em que o feminino ou aquilo relacionado a atividades femininas são menosprezados, em contraposição às atividades ditas masculinas; por exemplo, o modo de conduzir uma pesquisa ou a atividade de coordenação e gestão não deve levar em conta o cuidado, o amparo, a relação familiar, as emoções, pelo contrário, ele deve ser prático, racional e impessoal.

A inserção de mulheres no meio acadêmico não consiste em uma garantia de mudanças culturais da sociedade, outros fatores devem ser considerados, como serão nos próximos capítulos, mas, para definição analítica das leis, dos projetos e dos tratados que a pesquisa se propõe a debruçar e discutir, leva-se em consideração que a presença e a participação das mulheres são essenciais, pois “elas precisam estar presentes nos foros deliberativos e decisórios para que a perspectiva social que incorporam se faça ouvir e participe da construção de projetos coletivos” (MIGUEL, 2001, p. 265). A partir de dados coletados sobre a representação das mulheres nas universidades brasileiras e alemãs do estado NRW, é possível ter um panorama da importância dessa discussão, entre o que seria a ideia de presença e a proposição de uma ideia no espaço universitário. Em ambos os países, a desigualdade entre homens e mulheres nas universidades é persistente.

No Brasil, segundo o Censo da Educação Superior de 2019, produzido pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), há no Brasil 108 universidades públicas, que representam um total de 54,5% das universidades (CENSO, 2019). Na análise feita no Censo 2019, as mulheres são as que possuem uma maior taxa de conclusão dos cursos de graduação e uma taxa menor de desistência do curso de ingresso. Segundo dados da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), em 2017, as mulheres representavam um total de 53% das estudantes de pós-graduação, além de serem 60% das beneficiárias de bolsas na pós-graduação e nos programas de formação de professoras (CCS/CAPES, 2019)

Embora a participação e a inclusão das mulheres no cenário universitário brasileiro sejam crescentes, elas sofrem do conhecido efeito tesoura (*scissors effect*): conforme a carreira acadêmica ascende, o número de mulheres decai. Elas representavam, em 2017, 43% das docentes, em contraposição ao número de docentes homens, 57% (CCS/CAPES, 2019). Essa diferença também é percebida em relação ao número de bolsas de pesquisa, a publicação em revistas e a produção de artigos decaem drasticamente. Apenas 35,5% das bolsas de produtividade, as mais prestigiadas e com maior financiamento, foram destinadas às mulheres no ano de 2015. As bolsas 1A, as mais altas e com maior financiamento, só contemplam 24,6% das pesquisadoras. Em relação a gestão e cargos de chefia, a desigualdade é ainda maior, são 28,3% de reitoras (ALMEIDA, 2018).

Esse fenômeno não se diferencia na Alemanha conforme os dados que o relatório *Gender-Report-Geschlechter(un)gerechtigkeit in der nordrhein-westfälischen Hochschulen* apresentou, em 2019, das 37 universidades patrocinadas pelo estado NRW; no semestre de inverno 2018/2019 a proporção de mulheres matriculadas foi de 48,1%, em 2017 o número de mulheres que concluíram o primeiro grau foi relativamente maior do que os homens, sendo um total de 53,6%. No entanto, a análise dos dados referentes ao número de doutorandas demonstra o início do chamado “scissors effect”, uma vez que 43,7% das mulheres concluíram o seu doutorado em 2017. O relatório chama esse efeito de “leaky pipeline”, que é uma metáfora para descrever o declínio da proporção de mulheres na ciência nos vários níveis de qualificação e de carreira, algo que demonstra que todo o processo deve ser modificado, caso contrário sempre haverá sub-representação. Esse efeito, assim como no Brasil, demonstra que existe uma grande desigualdade nos mais altos níveis da carreira, já que apenas cerca de ¼ das mulheres (25,7%) estava na transição para conseguir uma cátedra (importante posição no posto universitário alemão). Em relação aos postos de grande destaque como os W3/C4, os quais representam o

grupo mais elevado do estatuto e do salário do pessoal acadêmico e artístico, elas ocupam 20%. (GENDER-REPORT, 2019, p.27 e 28)

Os dados e as pesquisas relacionadas a representação e participação das mulheres no espaço universitário permitem o mapeamento e a identificação da problemática, mas, embora existam importantes estudos na área, o fenômeno denominado teto de vidro (*glass ceiling*)²⁵ ainda persiste em ambos os países. O termo refere-se à dificuldade das mulheres de alcançarem cargos mais elevados nas suas carreiras como os de tomada de decisão, de gestão ou que se relacionam com o poder. Vários fatores são atribuídos a essa questão, desde políticas em nível estatal e institucional, como creches, incentivos financeiros para pesquisa, até questões psicológicas, como a insegurança e a Síndrome do Impostor²⁶(CLANCE, IMES, 1978; PRICE, 2013; YSSELDYK, R. et al., 2019).

Por essa breve análise dos dados, tanto da Alemanha quanto do Brasil, o cenário de representação das mulheres nas universidades é preocupante. Sacchet (2012, p.400 e 401) destaca que a teoria de Philips, ou, melhor dizendo, o projeto para “alterar o quadro de concentração de poder político” entende que a participação das mulheres “em esferas representativas oficiais é vista como um meio essencial de promoção da igualdade e de construção da justiça social”. O caminho apresentado por Phillips (1995, 2001) como possível solução são as políticas de ações afirmativas e de cotas, porém, dentro de sua teoria, deve-se deixar claro que a autora trabalha a representação como um meio para o acesso aos espaços de decisão de forma paritária, mas não define a representação como mecanismo para características grupais. O intuito é que os diferentes membros da sociedade possam articular de forma democrática os conteúdos necessários para uma mudança das estruturas, para isso a paridade de participação entre homens e mulheres passa por uma ideia de representação política, já que é “na relação entre ideias e presença que nós podemos depositar nossas melhores esperanças de encontrar um sistema justo de representação, não numa oposição falsa entre uma e outra” (PHILLIPS, 2001, p.289).

²⁵ O termo foi criado por Marilyn Loden, em 1978, em um evento sobre oportunidades para mulheres no local de trabalho. Em tradução para o português, *glass ceiling* significa teto de vidro. Para entrevista com a autora explicando como o termo foi cunhado, ver *Why I invented the glass ceiling frase?* Disponível em: <https://www.bbc.com/news/world-42026266> Acesso em dezembro de 2020.

²⁶ A Síndrome do Impostor (*impostor phenomenon*) foi um termo criado pelas psicólogas Pauline R. Clance e Suzanne Imes, em 1978, no artigo *The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention*. O termo é usado para descrever uma experiência interna de falsidade intelectual, que, segundo as autoras, acontece, particularmente e com maior frequência, entre uma amostra selecionada de mulheres de alto desempenho. O termo é usado para homens e mulheres, e se relaciona à ideia de fraude e incapacidade. Pesquisas relacionadas à Síndrome do Impostor na carreira acadêmica demonstraram que as mulheres possuem maiores inseguranças e sentimento de fraude em suas pesquisas, resultados que relacionaram a desistência de permanecerem na carreira científica com a Síndrome do Impostor (PRICE, 2013).

Nesse sentido, as ações afirmativas e as políticas institucionais para superação das sub-representações de mulheres nos cenários deliberativos e nos espaços de poder nas universidades, por exemplo, funcionam de forma semelhante a uma estrutura política partidária ou parlamentar, muito trabalhada nas ciências políticas e por autoras como Carole Pateman (1988), Susan Moller Okin (2008), Anne Phillips (1995, 2001) e Hanna Pitkin (1967). As cotas, ações afirmativas ou mecanismos institucionais que buscam a igualdade entre os gêneros, não são pensadas em um sentido liberal de igualdade, pelo contrário, Sacchet (2012, p. 403) enfatiza que existe entre as feministas que criticam esse modelo liberal, “uma denúncia do caráter excludente das normas políticas liberais, que, embora se proponham neutras, são fundadas em padrões culturais específicos que favorecem alguns grupos sobre outros”.

As universidades não fogem a esse padrão, uma vez que a própria estrutura científica estabelece padrões e mecanismos excludentes; a maternidade é um exemplo para essa exclusão. Muitas pesquisadoras e docentes denunciam que as estruturas físicas e/ou políticas das universidades não são pensadas para receber e lidar com a maternidade, tanto é que a criação de creches e as ações para incluir o período da licença-maternidade nas concessões de bolsa e nos currículos são algumas das pautas das agendas de representantes das políticas de gênero nas universidades brasileiras (MONNERAT, 2017).

O mesmo processo ocorre nas universidades de NRW na Alemanha, pois o relatório de 2019 destaca a diferença salarial entre homens e mulheres pelos exercícios da maternidade e da paternidade; enquanto os homens recebem um auxílio pela paternidade, o mesmo não ocorre para as mulheres, a problemática da divisão salarial que o relatório aponta é que o *männlichen Familienernährers*, algo como o ganha-pão da família masculino, acaba por influenciar na percepção de que a sociedade pode ter dessas paternidade e maternidade. A paternidade é vista como algo benéfico, além do auxílio, o desempenho das atividades dos homens não é afetado e, por isso, pelo olhar da ciência, eles se mantêm produtivos. Já para as mulheres, a interpretação é prejudicial no desempenho profissional, principalmente pela obrigação do cuidado e pela não recompensada financeira. O relatório destaca que essa correlação do benefício não é vista da mesma forma na maternidade (GENDER-REPORT, 2019, p.321).

Assim, pensar a representação no sentido de ideia e presença é colocar em articulação os conceitos de participação e inserção. Atentando-se para um ponto chave da representação efetiva, a não *personificação identitária da mulher* ou, como melhor define Phillips (2001), a “representação de grupo”, embora seja um problema trabalhado com grande ênfase por autoras que levem em conta a diferença para se alcançar a igualdade (YOUNG, 1996), a crítica a uma

personificação é que ela pode acabar por excluir outros grupos que possam trabalhar em conjunto para a reivindicação da paridade. Para Anne Phillips (2001), a

Ênfase excessiva nas diferenças de grupo ameaça impelir os cidadãos para fora deste reino de idéias unificadoras, e a possibilidade de cooperação entre grupos torna-se, então, mais sombria. Uma política que dá um peso maior às identidades sociais pode mesmo barrar as alianças que são necessárias para a mudança (PHILLIPS, 2001, p.287)

Visto isso, pensar a inserção ou, como define PHILLIPS (1995, 2001), a presença de mulheres não consiste em uma garantia imediata de mudanças culturais na sociedade, mas, quando mulheres ocupam espaços de criação de pensando, divulgação dos saberes e espaços de gestão, é inevitável que objetos novos e teorias novas sejam apresentadas, porque é uma experiência social que está sendo posta para o pensamento, e cuja consequência é a quebra desse *glass ceiling*. Porém, como destacam Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser no livro *Feminismo para os 99%: um Manifesto* (2019), quando ocorre essa quebra, a pergunta que deve ser feita é: quem vai limpar esses cacos de vidros? Serão outras mulheres? Outros grupos subalternos? Por isso, a discussão deve ser conjunta e tentar ao máximo incluir uma visão emancipatória para todas as mulheres, observando classe, raça, etnia, sexo, idade etc. É por esse motivo que a pesquisa parte dos estudos de gênero passa para a busca de uma igualdade que abarque as diferenças e procura criar elos e pontes que fortaleçam as mudanças estruturais institucionais para uma representação efetiva no cenário universitário.

3 AS POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA MULHER NA CIÊNCIA: DESDOBRAMENTOS DAS PROPOSTAS INSTITUCIONAIS PARA IGUALDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS E NA UNIÃO EUROPEIA

Esse capítulo surgiu como uma necessidade de entender como as conferências instituídas por organizações internacionais, em especial, aquelas realizadas pela ONU, serviram para ampliar a nível global a discussão sobre a igualdade de gênero, como também foram base para a criação de agendas que visaram à superação das discriminações entre homens e mulheres e à criação de oportunidades iguais. Esse foi o caso da Plataforma de Ação de Beijing, de 1995, que conduziu várias ações no âmbito da União Europeia e também no Brasil.

Além disso, o sentido da igualdade e a introdução da perspectiva de gênero nas políticas públicas e que serviriam como base para a atuação dos países membros em seus territórios possuem uma importante conexão com a categoria analítica *Estudos de gênero* dessa pesquisa. A análise da atuação dessas organizações possibilita pensar: em que medida essas políticas para as mulheres – já em seu início – eram emancipatórias ou possuíam potencial para tal? Ou como a ideia de igualdade foi pensada na criação dessas políticas?

A definição do que seria o gênero e sua incorporação nas políticas públicas no cenário global tiveram um forte impacto na condução das estratégias adotadas pelos países que faziam parte dessas convenções, como foi o caso do Brasil e da Alemanha. A mudança do foco na “mulher” para o gênero trazia uma outra dimensão para a discussão da igualdade de gênero, já que o foco passa a ser toda a estrutura social, política e econômica.

Nesse sentido, os pontos essenciais para a análise desse capítulo iniciam com a trajetória dos eventos organizados pela ONU até a IV Conferência Mundial da Mulher (IV CMM), pois, embora toda a atuação da organização tenha um papel importante para promoção e discussão das questões relacionadas às desigualdades de gênero, o objetivo dessa pesquisa não é necessariamente uma análise crítica do contexto de atuação da ONU ou de organizações de âmbito internacional para as políticas de gênero. O objetivo principal, neste caso, é pensar na transformação institucional para as questões de gênero e como a percepção de igualdade de gênero se inseriu no âmbito das políticas públicas para a promoção das mulheres na Ciência, em especial, na Alemanha e no Brasil, assim possibilitando pensarmos os casos da Universidade de Wuppertal e da Universidade Federal Fluminense.

Ainda nesse capítulo serão apresentadas as principais ações e as mudanças realizadas pelos órgãos da União Europeia e como ela recebeu e criou as suas próprias diretrizes quanto à igualdade de gênero na Ciência, visto que a Alemanha está submetida a essas diretrizes por fazer parte da União Europeia. Um exemplo é a adoção do que ficou conhecido como *Gender Mainstreaming*- GM, ou integração de gênero para a elaboração das políticas públicas e para a criação de institutos de pesquisa para a promoção da igualdade de gênero.

Dessa forma, será possível pensar como o Brasil e a Alemanha seguiram caminhos diferentes na criação e na implementação dessas diretrizes de gênero e das leis e das políticas públicas de cada país para a promoção das mulheres na Ciência e nas universidades.

3.1 Acordos internacionais e igualdade de gênero

O ano era 1995 e parecia ter uma nova esperança no ar para as questões de gênero na IV Conferência Mundial da Mulher (CMM), em Beijing, China. Desde lá, alguns avanços são percebidos, mas a mudança real e estrutural ainda está longe de ocorrer. Nesse tópico, serão apresentadas as principais discussões que antecederam e sucederam a IV CMM e os impactos em relação ao gênero no campo da ciência e da educação, tanto para o Brasil quanto para a Alemanha, já que ambos são países signatários das Organizações das Nações Unidas (ONU).

A construção da agenda para recomendações de políticas públicas, proposta pela ONU, nas áreas ambientais, dos direitos humanos e das políticas sociais, é cumulativa em suas conferências (CORRÊA; ALVES, 2009). Isso significa dizer que as conferências realizadas anteriormente à IV CMM ou Beijing-95, como ficou comumente conhecida, tiveram um papel importante para a elaboração da agenda que seria a mais inovadora nos assuntos relacionados ao gênero.

As conferências que antecederam a IV Conferência Mundial sobre a Mulher, em 1995, refletiam não só uma mudança das discussões institucionais para políticas públicas, mas também uma mudança do cenário social e político. O mundo vinha se reestabelecendo das tragédias causadas pela Segunda Guerra Mundial (1939-1945), pela Guerra Fria (1945-1991) e pela Guerra do Vietnã (1955-1975). A própria criação da ONU em 1945 refletia esse compromisso de mudança e cooperação internacional.

Os propósitos e os princípios da organização estão contidos na Carta das Nações²⁷, documento assinado pelos países participantes e que contém os princípios, as atuações e os

²⁷Carta das Nações Unidas, Capítulo I: Propósitos e Princípios. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/chapter-1> Acesso em 21 de abril de 2021.

deveres da ONU. Logo em seu preâmbulo, é possível identificar a proposta de igualdade, no qual os povos das Nações Unidas se comprometeram em “reafirmar a fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana, nos direitos iguais de homens e mulheres e de nações grandes e pequenas”²⁸ (ONU, 1945, tradução nossa).

Nos capítulos que se seguem, alguns pontos transparecem essa “igualdade entre os sexos”, como é o caso do capítulo I, artigo 1º e 2º, que, em resumo, definem os princípios e os propósitos, são eles: manter a paz e a segurança mundial, desenvolver relações amistosas entre as nações, promover o incentivo e o respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais, sem distinção quanto a raça, sexo, linguagem ou religião, auxiliar no progresso social e prover ajuda humanitária. No artigo 55, referente à seção sobre a cooperação econômica e social em nível internacional, nota-se uma reafirmação quanto ao que seria esse princípio de igualdade de direitos para todos, quando menciona o “respeito universal e observância dos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos, sem distinção quanto à raça, sexo, língua ou religião”²⁹ (ONU, 1945, tradução nossa).

A definição do que viria a ser esses direitos humanos foi delimitada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, e teria um impacto no decorrer dos anos, na formulação das políticas públicas e nas mobilizações por parte das feministas, mas foi somente na Conferência de Viena em 1993 sobre direitos humanos que “os direitos das mulheres foram reconhecidos como direitos humanos universais inalienáveis e indivisíveis” (SOARES, 1995, p.188). Nesse sentido, as conferências que serão apresentadas adiante, seguiram uma agenda de igualdade tanto no sentido de oportunidades quanto no sentido jurídico e liberal do termo.

A primeira Conferência Mundial da Mulher³⁰ ocorreu em 1975, no México. Esse ano foi eleito como o Ano Internacional da Mulher e o lema da conferência era “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”. Nos anos 1970, o cenário social de reivindicações e mudanças culturais, juntamente com a atuação dos movimentos sociais em todo o mundo, estava cada vez mais forte. As reivindicações por igualdade e participação no âmbito público ganhavam espaço

²⁸ No original, em inglês, lê-se: “to reaffirm faith in fundamental human rights, in the dignity and worth of the human person, in the equal rights of men and women and of nations large and small” (ONU, 1945). Carta das Nações Unidas, Preâmbulo. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/preamble>. Acesso em 21/04/2021.

²⁹ No original, em inglês, lê-se: “universal respect for, and observance of, human rights and fundamental freedoms for all without distinction as to race, sex, language, or religion” (ONU, 1945). Carta das Nações Unidas, artigo 55. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/chapter-9>. Acesso em 21 de abril de 2021.

³⁰ Relatório da 1ª Conferência Mundial sobre a Mulher – Report of the world conference of the international women’s year, Mexico, 1975. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/relatorio_conferencia_mexico.pdf Acesso em: 21 de abril de 2021

nas discussões. O evento com maior destaque e que teve uma grande importância para as reivindicações sociais na Europa certamente foi o de maio de 1968.

O movimento reivindicatório ocorrido inicialmente por estudantes na França e que antecedeu a conferência de 1975 merece destaque, em especial, quando se fala em universidade e reivindicações sociais. Maio de 1968, como bem apresenta Michel Thiollent (1998), foi mais do que um simples movimento estudantil, ele influenciou e despertou não só uma discussão sobre a crise do sistema educacional tradicional, mas também a transformação da comunicação como ponto essencial para divulgação de ideias e de novas formas de ação conjunta (meios de comunicação de massa, meios de comunicação alternativos – quadrinhos, cartazes, panfletagem, *slogans*). Além disso, houve, à época, a contestação das hierarquias e das formas de poder, construídas tanto nas universidades, quanto nas outras esferas da sociedade, em especial, nas classes trabalhadoras. O que Thiollent (1998) destaca é que “os acontecimentos de Maio 1968 mostraram que as transformações educacionais, comunicacionais e sociais desencadeiam-se sob pressão do movimento de base e com antecipação ativa de grupos de estudantes ou trabalhadores” (THIOLLENT, 1998, p.92). Esse acontecimento histórico influenciou toda uma geração ao redor do mundo, não só na mobilização e nos questionamentos a universidade e ensino, mas principalmente nas lutas políticas que sucederam com a contestação e crítica à sociedade industrial, ao plano cultural e aos veículos de comunicação de massa.

Foi, então, após esse cenário da efervescência pelas transformações sociais, da mudança econômica que atravessava o mundo e da busca constante pela reconstrução dos efeitos da Segunda Guerra Mundial, que a ONU, em 1975, propõe uma série de medidas com o objetivo de discutir e sugerir ações no âmbito político. Barroso (1989, p.189) destaca que, na ONU, “a preocupação com a questão da mulher vinha crescendo lentamente desde o final dos anos 60, ligada à combinação de duas linhagens de pensamento: a do controle da natalidade e a do desenvolvimento”. A preocupação central girava em torno da mulher como uma força de trabalho e do crescimento demográfico, embora a questão da saúde das mulheres também tenha sido tema de debate na Conferência Mundial da População em 1974, em Bucareste. Barroso (1989) detalha toda a problemática em torno da elaboração do Plano de Ação, resultado da Conferência, desde os impasses do que seria o planejamento familiar até as contradições do discurso construído sobre a “mulher”. É esse último ponto que se conecta ao fio condutor dessa pesquisa: em que medida essas políticas para as mulheres – já em seu início – eram emancipatórias ou possuíam potencial para tal?

Do mesmo modo que os cenários político e econômico estavam em transformação nas décadas seguintes a 1970, também se destacavam os movimentos sociais. As pautas identitárias ganhavam força nos discursos sobre mudança social e desenvolvimento, mas, sem dúvida, o gênero ganhou destaque no cenário que estava sendo articulado na política internacional da época (FRASER, 2002, 2006; BENHABIB; CORNELL, 1990). Por um lado, esse debate se deu pelo aumento dos estudos sobre as mulheres nas universidades e pela atuação cada vez mais sólida do movimento feminista, mas, por outro lado, a ONU e a ideia de globalização também contribuíram para ampliarem a discussão sobre as mulheres.

O quadro criado em torno da ideia de mulheres e desenvolvimento estava relacionado com um feminismo liberal, que pressupunha que as mudanças viriam com uma superação dos estereótipos ligados às mulheres, ou seja, com o “maior acesso de mulheres e meninas a educação e capacitação adequadas, bem como por acesso a crédito, mercado de trabalho e a título de propriedade, tudo isso apoiado em educação e legislação antidiscriminatórias” (SARDENBERG, 2018, p.9). Essa concepção liberal dos direitos das mulheres ganhou destaque no que ficou convencionalmente conhecido como segunda onda feminista, que, diferente das reivindicações da primeira onda – pelos direitos civis e políticos relacionados a uma igualdade legal –, enxergava o papel econômico da mulher e a inserção no mercado de trabalho como um caminho para a transformação social e para a independência feminina. Nesse cenário, as políticas inclusivas para as mulheres ganhavam relevância (BARROSO, 1989; FRASER, 2007).

Assim, em 1975, a I Conferência Mundial das Mulheres (I CMM) ocorreu com uma participação massiva de mulheres durante os dias de debate, quando, das 133 delegações dos Estados membros, 113 eram lideradas por mulheres. Aqui vale um destaque: à época, a Alemanha era dividida entre Alemanha Oriental e Ocidental, no entanto, no relatório, consta como participantes da conferência, respectivamente, tanto *German Democratic Republic* quanto *Federal Republic of Germany* (ONU, 1975, p.120). O Brasil também consta na lista de participantes e teve o destaque da participação de Bertha Lutz como convidada especial da delegação brasileira, feminista brasileira, que teve “importante participação na elaboração da Carta da ONU de 1945, no sentido de assegurar o compromisso com a igualdade entre os sexos no desenho da nova organização” (SARDENBERG, 2018, p.10). Em decorrência da I CMM, aquela foi instituída a década da Mulher e ocorreu a elaboração da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as Mulheres (CEDAW- *Convention on*

the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)³¹, aprovada em 1979. A atuação da CEDAW é particularmente relevante para a integração de gênero no direito internacional, uma vez que os países que ratificaram ou aderiram à convenção são legalmente obrigados a colocar em prática suas disposições (PIOVESAN, 2012b). E, no prazo de pelo menos quatro anos, os Estados membros apresentam relatórios nacionais, com as medidas adotadas para o cumprimento das disposições constantes no Tratado.³²

O ciclo de conferências que sucederam a I CMM – como a II CMM (1980, Copenhague-Dinamarca), a III Conferência Mundial sobre a Mulher (1985, Nairóbi, no Quênia), a Conferência da Criança (1990), do Meio Ambiente (Rio, 1992), a Conferência Mundial de Direitos Humanos (Viena, 1993), Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento das Nações Unidas (CIPD) realizada no Cairo, Egito, em 1994, a Cúpula para o Desenvolvimento Social (Copenhague, 1995) – teve um papel importante para ampliar a discussão sobre o papel da mulher, sobre as questões legais e econômicas que as impediam de participarem de um cenário de desenvolvimento e do avanço socioeconômico. Entretanto, foi só a partir da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, ocorrida em Pequim, em 1995, que o termo gênero começa a ser empregado e discutido, enfrentando grande resistência de grupos religiosos e de uma ala conservadora que relacionava o gênero à sexualidade (CORRÊA; ALVES, 2009). Ainda que o gênero tenha sido oficialmente incorporado na ONU na Plataforma de Ação de Beijing, a discussão sobre gênero já era tema de muitos estudos acadêmicos e ponto central de teorias e pesquisas já em andamento (BUTLER, 1990; FRASER, 1985; SCOTT, 1995; YOUNG, 1991 e outras).

A partir da III Conferência Mundial sobre a mulher (III CMM), o cenário de participação das mulheres sofre uma transformação. Sardenberg (2018, p.17 e 18) destaca dois pontos que diferenciaram a III CMM das convenções anteriores. O primeiro está relacionado com o aumento da participação ativa das mulheres na constituição das delegações, essa participação foi ampliada para além das delegações, era percebida nas representantes de ONGs e nos atores governamentais e da sociedade civil. O segundo ponto seria uma ampliação das discussões para um cenário global, as discussões anteriores estavam muito centralizadas em pontos específicos de cada país e acabavam gerando conflitos ideológicos e políticos por parte

³¹ Texto completo da CEDAW, em espanhol, com o preâmbulo e os 30 artigos está disponível em: <<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>> Acesso em: 27 de abril de 2021

³² O último relatório apresentado pelo Brasil e que consta no site oficial da CEDAW é de 11 de agosto de 2010, enquanto o da Alemanha é de 02 de outubro de 2015. Disponível em: <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=29> Acesso em: 27 de abril de 2021

dos participantes. A ampliação do debate, para o que ficou conhecido como um feminismo transnacional ou feminismo global, auxiliou na difusão das discussões e gerou uma troca maior entre as delegações.

No relatório³³ da III CMM, é possível perceber, nos parágrafos 239 e 240, uma preocupação com uma participação mais igualitária entre homens e mulheres nos diferentes espaços. Para isso, era necessário que os países revisassem de forma nacional as medidas jurídicas e sociais que impediam o alcance da igualdade, a participação social e a política das mulheres (ONU, 1985). O parágrafo 249³⁴ reafirma o compromisso e aponta que as estratégias devem ser atendidas em “nível nacional, regional e global e devem basear-se no reconhecimento claro de que a paz e a segurança, a autodeterminação e a independência nacional são fundamentais para a realização dos três objetivos do decreto: igualdade, desenvolvimento e paz” (ONU, 1985, parágrafo 249, tradução nossa).

Dentre os compromissos referentes às estratégias em nível nacional, mais precisamente no tópico *F Measures for the implementation of the basic strategies at the national level* (Medidas para a implementação das estratégias básicas a nível nacional) do documento, os parágrafos 264, 265 e 270 destacam a interação entre organizações governamentais e não governamentais para a promoção da igualdade e para a busca pela conscientização sobre a importância da paz – aspecto trabalhado de forma exaustiva na conferência, principalmente nos conflitos ocorridos na África e Palestina –, assim os países deveriam assumir o compromisso pelo desenvolvimento de estratégias de igual acesso na participação política e social e garantir a efetivação desses direitos civis e legais (ONU, 1985).

As estratégias de Nairóbi para o ano 2000 foram mais bem detalhadas no capítulo I, tópico 2- *Equality in social participation* (Igualdade na participação social), em que, nos parágrafos 77 e 78, é salientado além da interação entre instituições governamentais e não governamentais, também o papel da mídia, das instituições de educação e das instituições tradicionais de comunicação para abolição não só das práticas legais de discriminação, mas também das outras formas de discriminações, que afastam as mulheres das tomadas de decisões e de espaços de poder. Nessa perspectiva, a proposta do parágrafo 78 é que “até o ano 2000,

³³ Relatório da 3ª Conferência Mundial sobre a Mulher – Nairóbi (1985): “Estratégias Orientadas ao Futuro, para o Desenvolvimento da Mulher até o Ano 2000”. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/relatorio_conferencia_nairobi.pdf> Acesso em: 27 de abril de 2021.

³⁴No original, em inglês, lê-se: “Strategies at the national, regional and the global levels should be based on a clear recognition that peace and security, self-determination and national independence are fundamental for the attainment of the three objectives of the Decade: equality, development and peace”. (ONU, 1985, parágrafo 249)

todos os governos devem ter políticas nacionais adequadas, abrangentes e coerentes para abolir todos os obstáculos à participação plena e igualitária das mulheres em todas as esferas da sociedade”³⁵ (ONU, 1985, parágrafo 78, tradução nossa).

Assim, a III CMM abriu um novo campo de interação para as discussões sobre as mulheres, reunindo pessoas de campos diferentes de atuação e com culturas diferentes, mas incentivando o compartilhamento de experiências para um movimento mais internacional de atuação. Algo que merece destaque na conferência é, sem dúvida, a participação das ONGs. No anexo II do relatório, é possível perceber a variedade de organizações participantes da conferência, como organizações católicas, contra o racismo, associação internacional médica da mulher e organizações da América Latina (ONU, 1985). Esse passo foi importante para ampliar a discussão não só entre os governantes, mas para aqueles que trabalham ativamente e de forma mais próxima dos problemas enfrentados pelas mulheres cotidianamente.

No ano de 1995, foi realizada a IV Conferência Mundial sobre a Mulher em Beijing, China. A IV CMM teve um grande impacto nas questões relacionadas ao gênero, termo que, até então, encontrava dificuldade de ser articulado como foco central da discussão. O termo foi utilizado em um primeiro momento na Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (CIPD), em 1994, no Cairo, conforme demonstrado por CORRÊA e ALVES:

Sem dúvida, o conceito já era então conhecido e circulava em textos do sistema das Nações Unidas, especialmente documentos de pesquisa. Contudo, no processo preparatório da CIPD (1993-1994), ele seria definitivamente legitimado enquanto linguagem de política pública global, a ser negociada pelos Estados membros das Nações Unidas. Até então, em textos do mesmo teor, especialmente documentos produzidos no contexto das análises sobre população e desenvolvimento, quando apontadas, as desigualdades entre homens e mulheres eram referidas a partir das categorias de status ou de papéis sociais. (CORRÊA; ALVES, 2009, p.127)

Essa definição do que seria o gênero e sua incorporação nas políticas públicas na IV CMM foi um dos pontos fortes e de maior impacto no cenário global. A mudança do foco na “mulher” para o gênero trazia uma outra dimensão para a discussão. Quando se utiliza o gênero como conceito de elaboração de políticas públicas, o foco passa a ser toda a estrutura social, ou seja, a relação entre homens e mulheres estava em evidência, os problemas e as dificuldades enfrentados pelas mulheres não pertenciam somente a elas e sim eram um problema universal

³⁵ No original, em inglês, lê-se: “By the year 2000, all Governments should have adequate comprehensive and coherent national women's policies to abolish all obstacles to the full and equal participation of women in all spheres of society”. (ONU, 1985, parágrafo 78)

e a resolução beneficiaria a todos. Os dispositivos da Plataforma de Ação³⁶ já no capítulo I traziam essa discussão enfatizando que “as mulheres compartilham problemas comuns, que só podem ser resolvidos pelo seu trabalho conjunto e em associação com os homens, para alcançar em todo o mundo o objetivo comum da igualdade de gênero” (ONU, 1995, p.154).

Todavia, a inclusão do gênero nos documentos não foi sem polêmica. Sardenberg (2018) aponta os entraves por parte do Vaticano e dos países Islâmicos, no entanto a defesa tanto do gênero, quanto dos direitos sexuais veio por parte do que ela chamou de “frente mais progressista”, incluindo o Brasil, o Japão, os Estados Unidos e a União Europeia, que juntos “lutaram pela inclusão da frase ‘direitos sexuais das mulheres’, focando, então, no reconhecimento do controle sobre a sexualidade como um direito humano” (SARDENBERG, 2018, p.26).

Superadas essas dificuldades, a perspectiva de gênero como equidade seria utilizada para a institucionalização e para a integração (*mainstreaming*) das políticas públicas dos 189 países, que, de forma unânime, afirmaram o compromisso da igualdade com foco nas políticas de gênero. Algo que chama atenção na Plataforma de Ação é o recorrente uso da palavra “empoderamento” apontada como algo a ser alcançado e base para o desenvolvimento das políticas ou da “estratégia” para a construção da equidade de gênero (ONU, 1995).

A palavra “empoderamento”, como destaca Joice Berth no seu livro *Empoderamento* (2019), é um instrumento de luta social importante, tanto a nível individual, quanto a nível coletivo, mas encontra algumas barreiras quando a sua essência é esvaziada e incorporada de forma banal aos diferentes discursos. Empoderamento então é uma forma de “dar poder a algo ou alguém”. Berth utiliza de autores como Michel Foucault e Hannah Arendt para destacar o sentido do que é poder em nossa sociedade e de que forma ele atravessa as estruturas sociais de poder e potencialidade de uma atuação conjunta. Fazendo um paralelo com o movimento negro, Berth (2019, p.19) consegue traduzir os sentidos do empoderamento individual e coletivo ao pensar o termo como algo que “não visa retirar poder de um para dar a outro a ponto de se inverter os polos de opressão, e sim de uma postura de enfrentamento da opressão para eliminação da situação injusta e equalização de existências em sociedade”. Com efeito, a visão

³⁶ Declaração e Plataforma de Ação da IV conferência mundial sobre a mulher, 1995, disponíveis em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf Acesso em: 26 de abril de 2021.

de um empoderamento sendo algo individual, ou, melhor dizendo, uma visão liberal é contrária à possibilidade de uma mudança real das estruturas de opressão, nas palavras da autora:

Vale dizer que isso não significa que a dimensão individual esteja alijada do processo, ao contrário. O empoderamento individual e coletivo são duas faces indissociáveis do mesmo processo, pois o empoderamento individual está fadado ao empoderamento coletivo, uma vez que uma coletividade empoderada não pode ser formada por individualidades e subjetividades que não estejam conscientemente atuantes dentro de processos de empoderamento. É o empoderamento um fator resultante da junção de indivíduos que se reconstróem e desconstróem em um processo contínuo que culmina em empoderamento prático da coletividade, tendo como resposta as transformações sociais que serão desfrutadas por todos e todas. Em outras palavras, se o empoderamento, no seu sentido mais genuíno, visa a estrada para a contraposição fortalecida ao sistema dominante, a movimentação de indivíduos rumo ao empoderamento é bem-vinda, desde que não se desconecte de sua razão coletiva de ser. (BERTH, 2019, p.36 e 37)

Destacado esse aspecto importante do sentido que essa pesquisa entende como empoderamento, vale ressaltar que esse aspecto é pauta de muitas políticas públicas em desenvolvimento desde a IV CMM, como será discutido mais adiante, mais precisamente das críticas à representação da mulher e à apropriação da pauta de gênero pelo capitalismo contemporâneo.

Assim, até aqui, foi possível notar as particularidades e as inovações da IV CMM, em especial a introdução do gênero como ponto de partida para a discussão sobre igualdade. Desse feito, foram, então, elaboradas 12 (doze) áreas de atuação dos direitos das mulheres a nível nacional, regional e internacional, são elas: Mulheres e Pobreza; Educação e Capacitação; Saúde; Violência; Conflitos Armados; Economia; Poder e Liderança; Mecanismos Institucionais para o Avanço das Mulheres; Direitos Humanos das Mulheres; Mídia; Meio Ambiente; Direitos das Meninas. Essas áreas são destacadas no parágrafo 44 do capítulo III- Áreas críticas e preocupação:

44. Para alcançar esse fim, se exortam os governos, a comunidade internacional e a sociedade civil, inclusive as organizações não-governamentais e o setor privado, a adotarem medidas estratégicas nas seguintes áreas críticas de especial preocupação:

- Peso persistente e crescente da **pobreza** sobre a mulher.
- Desigualdades e inadequações na **educação** e na formação profissional e acesso desigual às mesmas.
- Desigualdades e inadequações em matéria de serviços de **saúde** e outros afins e acesso desigual aos mesmos.
- Todas as formas de **violência** contra a mulher.

- Consequências para as mulheres, principalmente as que vivem em áreas sob ocupação estrangeira, de **conflitos armados** ou outros tipos de conflitos.
- Desigualdade nas **estruturas e políticas econômicas**, em todas as atividades produtivas e no acesso aos recursos.
- Desigualdade entre mulheres e homens **no exercício do poder e na tomada de decisões** em todos os níveis.
- Ausência de mecanismos suficientes, em todos os níveis, para promover o **avanço das mulheres**.
- Desrespeito de todos os **direitos humanos das mulheres** e sua promoção e proteção insuficiente.
- Imagens estereotipadas das mulheres nos **meios de comunicação** e na mídia e desigualdade de seu acesso aos mesmos e participação neles.
- Desigualdades de gênero na gestão dos recursos naturais e na proteção do **meio ambiente**.
- Persistência da **discriminação contra a menina** e violação de seus direitos. (ONU, 1995, p.162 e 163, grifo nosso)

É possível notar que, nas 12 (doze) áreas de ação da Plataforma Beijing, uma perspectiva mais ampla dos problemas de gênero foi demonstrada, desde aspectos relacionados aos direitos sexuais, sociais e políticos, até a interação com o meio ambiente. Além disso, merece destaque o parágrafo 44, que, como dito anteriormente, evidencia a inclusão das organizações não governamentais na construção dessa discussão e no Plano de Ação. Isso foi muito bem demonstrado por Soares (1995), ao relatar a ação tanto dos movimentos feministas no Brasil quanto das ONGs, ambos tiveram um papel essencial na construção e na elaboração do documento anterior à IV CMM. O documento teve apoio do Governo Federal e resultou na primeira consulta pública “para elaboração de relatório sobre a vida das mulheres no país” (SOARES, 1995, p.183). A autora também aponta todas as dificuldades e os entraves para a realização dos encontros, as dificuldades de articulação com o Governo Federal, mas destaca esse feito como um momento de novidade no cenário democrático brasileiro e ainda destaca não saber se o Brasil nas CMMs anteriores a 1995 apresentou relatórios, nas palavras da autora, “se apresentou são totalmente desconhecidos” (SOARES, 1995, p.183).

A articulação com feministas de outros países também foi um ponto de destaque da IV CMM. Tanto é que, como destacado no texto de Sardenberg (1989, p.25 a 28), em especial, nas entrevistas realizadas pela autora, as entrevistadas da delegação brasileira avaliam a participação do Brasil nas conferências e enfatizam a importância da articulação feminista no Brasil e dentro da América Latina, já que:

A delegação brasileira foi ainda creditada pelo reconhecimento da relevância do trabalho das mulheres, particularmente o não remunerado, bem como pela inclusão de questões de raça e etnicidade como determinantes de discriminação contra mulheres, uma questão vista como essencial no combate contra as desigualdades sociais. (SARDENBERG, 1989, p.27)

A questão da inclusão das pautas referentes a raça e etnicidade pode ser observada como efeito concreto no Capítulo IV- objetivos estratégicos e ações da Plataforma, indo além dessas pautas e destacando situações concretas como “famílias monoparentais”, “condições de vida nas zonas rurais” entre outras, nas quais se destaca que:

46. Na Plataforma de Ação se reconhece que as mulheres enfrentam barreiras que dificultam sua plena igualdade e seu progresso, devido a fatores tais como raça, idade, idioma, origem étnica, cultura, religião, deficiência física ou outros, como pertencerem a populações indígenas. Muitas mulheres se defrontam com obstáculos específicos relacionados com sua situação familiar, particularmente em famílias monoparentais, e com sua situação socioeconômica, inclusive suas condições de vida nas zonas rurais, isoladas ou empobrecidas. Existem outras barreiras também no caso das mulheres refugiadas, das outras mulheres deslocadas de guerra, inclusive no interior do país, e das mulheres imigrantes e mulheres migrantes, inclusive as trabalhadoras migrantes. Muitas mulheres vêm-se, além disso, particularmente afetadas por desastres ambientais, enfermidades graves e infecciosas e diversas formas de violência contra a mulher. (ONU, 1995, p.163)

Essas medidas foram relevantes a tal ponto que a Plataforma de Ação ganhou destaque global e até hoje pode ser vista como uma das plataformas e das ações mais progressistas para os direitos das mulheres, tanto é que as conferências seguintes ganharam a denominação de Beijing+³⁷(Beijing+5, Beijing+10, Beijing+15, Beijing+20)³⁸. Os pontos essenciais para a análise dessa pesquisa vão até IV CMM, uma vez que o objetivo não é necessariamente uma análise do contexto de atuação da ONU ou de organizações de âmbito internacional para as políticas de gênero, mas uma análise da transformação institucional no que se refere às questões de gênero, tal qual a percepção de como a igualdade de gênero se inseriu no âmbito das políticas públicas para a promoção das mulheres na ciência, em especial na Alemanha e no Brasil. Um bom resumo do que significou a IV CMM é o definido por Ribas (2020, p.369): “O legado da

³⁷ No site oficial da Plataforma de Ação Beijing+20, é possível encontrar depoimentos de mulheres que participaram da IV CMM e que ainda hoje trabalham para o desenvolvimento dos direitos das mulheres. A Beijing+20 continua visando aos requisitos e às áreas de atuação propostas em 1995. Disponível em: < <https://beijing20.unwomen.org/en/voices-and-profiles/beijing-20>> Acesso em 30 de abril de 2021.

³⁸ Para mais informações referentes à Plataforma Beijing+ 20 no Brasil, ver o projeto desenvolvido entre IPEA, ONU mulheres e SPM, *Retrato das desigualdades de gênero e raça*, com informações que contemplam o período dos vinte anos pós-Beijing. Disponível em: < https://www.ipea.gov.br/retrato/beijing_20.html> Acesso em: 26 de abril de 2021

conferência é um conjunto de objetivos estratégicos, com a identificação das ações necessárias para atingi-las em doze áreas prioritárias”.

Os trabalhos não foram encerrados e, nas conferências seguintes (Beijing+5, Beijing+10, Beijing+20), ainda foram discutidas a manutenção da Plataforma Beijing com as 12 áreas de atuação e a elaboração de novas estratégias de ação e modificações necessárias, mas as questões relacionadas ao gênero ainda encontraram resistências quanto à manutenção do seu conceito, como destaca Sardenberg:

Mais uma vez, a manutenção do conceito de gênero e dos direitos das mulheres como direitos humanos, foco dos debates com representações conservadoras em Beijing, resultou na elaboração de um pré-documento com colchetes e calorosos embates noite adentro nas reuniões de Beijing+20 para que os princípios fundamentais da Plataforma de Ação fossem mantidos. (SARDENBERG, 2018, p.34)

Apesar das transformações e das consequências que essas Conferências tiveram, tanto no cenário europeu, especificamente na União Europeia, quanto no Brasil, não só para as políticas de inclusão e promoção das mulheres na ciência e na educação, mas também nos mecanismos para a igualdade de gênero, o resultado das ações não foi o mesmo, embora a Plataforma de Beijing fosse destinada a todos os países signatários. Será demonstrado adiante como o Brasil e a Alemanha seguiram caminhos diferentes na criação e na implementação dessas diretrizes de gênero e nas leis e nas políticas públicas de cada país para a promoção das mulheres na ciência e nas universidades. Assim, pela dinâmica política à qual a Alemanha está submetida – por fazer parte da União Europeia –, faz-se necessária uma pesquisa de como a UE recepcionou e criou as suas próprias diretrizes quanto à igualdade de gênero na ciência.

3.2 Legislação da União Europeia para igualdade de gênero

A apresentação dos tratados sobre igualdade de gênero na União Europeia se faz necessária, uma vez que as ações e os projetos institucionais para a igualdade de gênero nas universidades alemãs são derivações desses tratados e acordos. Assim sendo, serão apresentados nesse tópico as principais ações para promoção das mulheres na ciência, note-se que o conceito de ciência é entendido como o campo de produção de conhecimento, as disciplinas científicas, a comunicação desse conhecimento, a academia e os espaços de gestão e administração universitária e/ou institutos de pesquisa, desde o campo das ciências exatas até o campo das ciências humanas. Em síntese, trata-se da universidade.

As propostas apresentadas na IV CMM tiveram impacto direto na União Europeia, que, desde 1990, adota o gênero como estratégia para as políticas de igualdade. Ao se validar o que ficou conhecido como *Gender Mainstreaming*- GM, para a elaboração das políticas públicas, há uma extensão e uma transformação da ideia de igualdade entre homens e mulheres, pois segundo Galindo (2012, p.4), essa transformação é como “estendê-la para além do domínio tradicional da política no contexto do mercado de trabalho e, em teoria, abordar as causas estruturais e sistêmicas das desigualdades de gênero”³⁹. Em documento ⁴⁰ elaborado para a Administração Federal alemã, as professoras e os pesquisadores integrantes do *Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V* (Sociedade de Pesquisa em Ciências Sociais sobre a Mulher e.V.) apresentaram, em 2003, um trabalho que demonstrava desde o significado de *Gender Mainstreaming* até o instrumento de trabalho e a ajuda para implementação desse conceito, que, dentro das políticas públicas para as mulheres, mostrava-se inovador. A definição apresentada no documento sobre o significado de *Mainstreaming* (integração) e sobre seu intercâmbio com o gênero é a seguinte:

Mainstreaming significa que todas as decisões, isto é, em relação aos produtos, representações externas, pessoal e organização, sempre levam em conta que mulheres e homens estão em diferentes situações de vida. A discriminação só pode ser evitada se as respectivas diferenças forem levadas em conta. A estratégia de integração da perspectiva de gênero impede que medidas aparentemente neutras levem de fato à discriminação. Com o *Gender Mainstreaming*, não são mais apenas alguns agentes que se ocupam com as questões de igualdade de gênero, mas todos os agentes são exigidos a pensar sistematicamente na igualdade de gênero. (SELLACH; ENDERS-DRAGÄSSER; BAER; KUH; KREß, 2003, p.5, tradução nossa)⁴¹

Essa definição do que seria pensado dentro do plano da União Europeia para as diferentes áreas que envolvessem as questões de gênero é, como afirmou Galindo (2012), pelo menos “em teoria”, uma mudança com um viés estrutural. Desde os anos 1990, a Comissão

³⁹ No original, em espanhol, lê-se: “extendiéndola más allá del dominio tradicional de las políticas en el contexto del mercado de trabajo y en teoría refiriéndose a las causas estructurales y sistémicas de las desigualdades de género” (GALINDO, 2012, p.4)

⁴⁰ SELLACH, Brigitte; ENDERS-DRAGÄSSER, Uta; BAER, Susanne; KUHL, Mara; KREß, Brigitta. Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung, Frankfurt e Berlin, 2003. Disponível em: http://www.dr-mara-kuhl.de/fileadmin/user_upload/Wissensnetz.pdf Acesso em: Janeiro de 2021.

⁴¹ No original, em alemão, lê-se: Mainstreaming bedeutet, dass bei allen Entscheidungen, also im Hinblick auf Produkte, Außerdarstellungen, Personal und Organisation, immer berücksichtigt wird, dass sich Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen befinden. Nur wer die jeweiligen Unterschiede berücksichtigt, kann Diskriminierung vermeiden. Mit der Strategie des Gender Mainstreaming wird verhindert, dass scheinbar neutrale Maßnahmen faktisch zu Benachteiligungen führen. Mit Gender Mainstreaming sind nicht mehr nur einige wenige Akteure mit Gleichstellungsfragen befasst, sondern alle Akteure sind gefordert, Gleichstellung von Frauen und von Männern systematisch mitzudenken (SELLACH; ENDERS-DRAGÄSSER; BAER; KUH; KREß, 2003, p.5).

Europeia⁴², em uma de suas funções, qual seja, a de gestão de políticas europeias e a de proteção dos interesses dos cidadãos da UE, tem se atentado à falta de representação das mulheres nos diferentes cenários e um, em especial, é o campo científico, inovação e investigação. A ausência de mulheres participando nos diferentes cenários, desde na política até na produção científica, é um indicativo sério da falta de oportunidades iguais entre homens e mulheres. Essa questão está diretamente relacionada com quatro importantes artigos que garantem a igualdade de gêneros na União Europeia, são eles: os artigos 2 e 3 do Tratado de Amsterdã, o artigo 13 do Tratado de Amsterdã para o combate à discriminação e o artigo 141 do mesmo documento, que oferece uma base jurídica para igualdade de homens e mulheres.

No direito europeu, os tratados comunitários definem o curso fundamental da política de gênero. Na revisão dos Tratados europeus em Amsterdã⁴³, que entrou em vigor em 1º de maio de 1999, dois artigos determinam que as instituições europeias devem sempre pensar e promover ativamente a igualdade:

Artigo 2º. A Comunidade tem como missão, através da criação de um mercado comum e de uma união económica e monetária e da aplicação das políticas ou acções comuns a que se referem os artigos 39 e 39-A, promover, em toda a Comunidade, o desenvolvimento harmonioso, equilibrado e sustentável das actividades económicas, um elevado nível de emprego e de protecção social, a igualdade entre homens e mulheres, um crescimento sustentável e não inflacionista, um alto grau de competitividade e de convergência dos comportamentos das economias, um elevado nível de protecção e de melhoria da qualidade do ambiente, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social e a solidariedade entre os Estados-Membros. (COMUNIDADES EUROPEIAS, 1997, p.24)

Artigo 3º, 2. Na realização de todas as acções previstas no presente artigo, a Comunidade terá por objectivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres. (COMUNIDADES EUROPEIAS, 1997, p.25)

Os contratos também deixam claro que "gênero" diz respeito sempre às mulheres e aos homens em sua diversidade e heterogeneidade. No artigo 13º do Tratado, consta:

Sem prejuízo das demais disposições do presente Tratado e dentro dos limites das competências que este confere à Comunidade, o Conselho, deliberando por unanimidade, sob proposta da Comissão e após consulta ao Parlamento

⁴² A definição apresentada no site da União Europeia descreve a Comissão Europeia como: “o órgão executivo da UE, sendo politicamente independente. É responsável pela elaboração de propostas de novos atos legislativos europeus e pela execução das decisões do Parlamento Europeu e do Conselho da UE”. Disponível em: https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-commission_pt Acesso em 07 de maio de 2021.

⁴³ Comunidades Europeias, Tratado de Amsterdã, Luxemburgo, 1997, traduzido para o português de Portugal estão disponíveis em: https://europa.eu/european-union/sites/default/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_pt.pdf Acesso em: 30 de abril de 2021.

Europeu, pode tomar as medidas necessárias para combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. (COMUNIDADES EUROPEIAS, 1997, p.26)

A proibição da discriminação salarial foi estabelecida já em 1957 e foi alargada com o Tratado de Amsterdã, e, agora, destaca-se no tratado que institui a Comunidade Europeia, no artigo 141, n.º3, na terceira parte sobre políticas da comunidade, no título sobre Política Social, Educação, Formação e Juventude, no qual a promoção de um sexo desfavorecido não viola o direito da igualdade, mas acaba por proibir a discriminação. A diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, em 2006, volta a reafirmar o princípio de igualdade de oportunidades e o tratamento entre homens e mulheres no que diz ao emprego e à atividade profissional em que se lê:

Em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 141.º do Tratado e tendo em vista garantir uma igualdade total, na prática, entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não impede os Estados-Membros de manter ou adoptar medidas que estabeleçam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma actividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional. Dada a situação actual e tendo em mente a declaração n.º 28 anexa ao Tratado de Amesterdão, os Estados-Membros deverão ter prioritariamente como objectivo melhorar a situação das mulheres na vida profissional. (CONSELHO EUROPEU, 2006).

A proibição da discriminação foi estendida e diferenciada das outras áreas da vida profissional por meio de diferentes diretrizes. Algumas delas merecem destaque por englobarem diferentes problemas que se entrelaçam ao gênero, como as questões relacionadas a raça, etnia, religião, idade, orientação sexual, entre outras. Alguns exemplos de diretrizes são:

2000/43 / CE Igualdade de tratamento independentemente da origem racial ou étnica. (CONSELHO EUROPEU, 2000a).

2000/78 / CE procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, em especial dado que as mulheres são frequentemente vítimas de discriminação de múltipla índole. (CONSELHO EUROPEU, 2000b)

2002/73 / CE O assédio relacionado com o sexo e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens. É por conseguinte conveniente definir estes conceitos e proibir estas formas de discriminação. Para o efeito, deve ser realçado que estas formas de discriminação ocorrem não só no local de trabalho, mas também no contexto do acesso ao emprego e à formação profissional, e durante o emprego e a actividade profissional. (CONSELHO EUROPEU, 2002)

2004/113/CE As pessoas que tenham sido vítimas de discriminação em função do sexo devem dispor de meios de protecção jurídica adequados (CONSELHO EUROPEU, 2004).

A diretiva 2004/113/CE⁴⁴ destinada para a aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento é, segundo Lombardo e Verloo (2010), uma tradução de como a UE foi, ao longo de anos, articulando as questões de gênero, em especial, com o artigo 141, que proíbe a discriminação salarial entre homem e mulher, pois foca-se na questão do trabalho e do mercado, dificultando a ampliação para outros setores que influenciam diretamente na discriminação contra as mulheres, como no caso da etnia. A dificuldade, segundo os autores, seria que:

As diretrizes sobre igualdade de gênero nunca deram muita ênfase ao cumprimento e à implementação, com exceção das Diretrizes 2002/73/CE e 2004/113/CE, que exigem que os Estados-Membros designem um órgão para a promoção da igualdade de tratamento sem discriminação em razão do sexo (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.15, tradução nossa).⁴⁵

O argumento utilizado pelas autoras é que as diretrizes referentes à discriminação contra etnia teriam uma ampliação maior de ação, já que, em suas definições e na atuação material, estariam para além do campo do trabalho, elas se estendem a educação, formação e outros setores da vida. O problema seria que “a estrutura de igualdade da UE se expandiu, mas se desenvolveu de forma desigual, com diferenças nos eixos de igualdade em termos de alcance e nível de proteção” (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.16, tradução nossa)⁴⁶. Esse ponto tem ligação direta com o sentido de igualdade adotado pela UE, que, ao utilizar o enfoque “antidiscriminatório”, acaba por “ignorar as especificidades de cada desigualdade, seu recurso ao litígio individual e a renúncia à luta contra a natureza estrutural das desigualdades” (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.16, tradução nossa)⁴⁷.

Partindo desse ponto sobre a atuação unilateral ou difusa em relação à discriminação, o obstáculo identificado, segundo aponta Stratigaki (2005, 2008), seria a dispersão dos problemas de gênero em outras áreas, ou seja, cada setor ou departamento estaria responsável por um determinado assunto, por exemplo, mulheres e ciência. Essa divisão pode ser entendida,

⁴⁴ O texto completo da diretiva 2004/113/CE está disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=EN> Acesso em 06 de maio de 2021.

⁴⁵ No original, em espanhol, lê-se: “Las directivas de igualdad de género nunca han dado mucho énfasis al cumplimiento y la implementación, exceptuando las directivas 2002/73/EC y 2004/113/EC, que requieren que los Estados miembros designen un organismo para la promoción de la igualdad de trato sin discriminación por motivos de sexo” (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.15).

⁴⁶ No original, em espanhol, lê-se: “el marco normativo de igualdad de la UE se ha ampliado, pero desarrollándose de manera irregular, con diferencias en los ejes de igualdad en cuanto al alcance y al nivel de protección” (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.16).

⁴⁷ No original, em espanhol, lê-se: “ignorar las especificidades de cada desigualdad, su recurso al litigio individual y a la renuncia a la lucha en contra del carácter estructural de las desigualdades” (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.16).

por outro lado, como uma inovação, como sugere Squires (2005), argumentando que a diversidade de assuntos que envolvem o gênero dentro do cenário político e a criação de setores específicos pode ser entendida como um avanço progressivo desde o Tratado de Amsterdã.

Entretanto, o que Lombardo e Verloo (2010) destacam como *la discriminación múltiple* (a discriminação múltipla) tem relação direta com a categoria de análise dessa pesquisa *igualdade e diferença*, pois a ideia de articular as diferentes formas de discriminação sofrida pelas mulheres, ou, melhor dizendo, a intersecção das desigualdades e das opressões, é uma forma de pensar a igualdade partindo das diferenças dessa mulheres, mas não só na constituição de suas identidades individuais, também nas diferentes barreiras que as impedem de atuar de forma igualitária, tanto no cenário político, social e econômico, quanto na própria criação de políticas públicas destinadas a essas mulheres. A dificuldade é a conexão desses diferentes setores responsáveis por questões específicas dentro da UE. O que as autoras apontam é que esse modelo, que atua de forma separada e é adotado pela UE para coordenação e consulta, “pode não favorecer o *mainstreaming* de gênero em outras propostas de políticas dirigidas à discriminação múltipla e ao *mainstreaming* de orientação sexual, etnicidade, idade, deficiência, religião e outras propostas de gênero” (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.20, tradução nossa)⁴⁸

Assim, antes de se explicar as medidas específicas para promoção das mulheres na ciência no âmbito da UE, é interessante deixar destacado que existem estudiosas das políticas para as mulheres (LOMBARDO; VERLOO, 2010) na UE que há tempo salientam as críticas feitas aos modelos que separam por categorias as políticas que serão adotadas, além da criação de setores especializados, por exemplo, o Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero (EIGE)⁴⁹, uma agência da UE que trabalha em prol da igualdade de gênero. A criação do instituto foi tema de discordância, pois existiam aqueles que defendiam a criação de agências específicas para promoção do gênero e aqueles que criticavam a criação de um organismo

⁴⁸ No original, em espanhol, lê-se: “puede no favorecer el *mainstreaming* de género en las propuestas de políticas dirigidas a la discriminación múltiple y el *mainstreaming* de la orientación sexual, etnicidad, edad, discapacidad y religión en las propuestas de género” (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.20).

⁴⁹ O Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero (EIGE) é uma agência da UE que trabalha para realizar a igualdade de gênero dentro e fora da UE. Criado em 20 de dezembro de 2006 pelo Regulamento (CE) N.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho. Suas principais funções são o desenvolvimento de estudos sobre gênero na UE, acompanhamento dos compromissos internacionais (Plataforma de Ação de Pequim), preparação do relatório anual, combate à violência de gênero e apoio às instituições da UE com informações e recursos online para o combate às desigualdades de gênero. Disponível em: <https://eige.europa.eu/> Acesso em 08 de maio de 2021.

separado, afirmando que “isso criaria um modelo desequilibrado para enfrentar as desigualdades sociais” (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.19, tradução nossa)⁵⁰

Lombardo e Verloo (2010) destacam ainda que a categoria “antidiscriminação” que está sendo desenvolvida na UE pode ser entendida como uma possível ideia de atuação múltipla para o combate a diferentes formas de discriminação, e isso poderia correr o risco de se tornar uma categoria universal, assim como a igualdade de oportunidades. Outro ponto importante apresentado pelas autoras seria a interação com a sociedade civil e as instituições, em especial, a atuação das ONGs. A questão discutida é a financeirização de algumas ONGs, com atuação na UE, pela Comissão Europeia (Ação Comunitária e PROGRESS), já que acaba por levar as ONGs a seguirem e adotarem as diretrizes e os discursos estabelecidos dentro das organizações da UE. A diferença dessa relação entre o apoio da Comissão e as ONGs é que,

Ao contrário da sociedade civil nacional, que geralmente tem se beneficiado do desenvolvimento de baixo para cima, dando alguma autonomia às organizações em suas relações com o Estado, a sociedade civil europeia se desenvolveu principalmente de cima para baixo e com financiamento da Comissão. Isto explica por que o papel da Comissão, ao abordar as desigualdades, é tão importante para a dinâmica da sociedade civil europeia (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.22, nota de rodapé 13, tradução nossa).⁵¹

No entanto, a resistência a uma categoria única para classificar os diferentes eixos de discriminação também vem por meio de ONGs que atuam diretamente com a UE, como é o caso da *European Women’s Lobby*⁵² (Lobby Europeu das Mulheres), que critica ativamente um enfoque integrado das discriminações. O ponto central para o argumento é a redução da ação causadora de discriminação específica do gênero, para uma categoria mais ampla, como a “antidiscriminação”, além disso algumas discriminações podem acabar recebendo mais enfoque que as outras. Em resumo, o problema apontado pela EWL e por outras defensoras de uma individualização das políticas públicas é o de “perder uma representação da desigualdade

⁵⁰ No original, em espanhol, lê-se: “esto crearía un modelo desequilibrado para atender a las desigualdades sociales” (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.20).

⁵¹ No original, em espanhol, lê-se: “A diferencia de la sociedad civil nacional, que generalmente se ha beneficiado de un desarrollo de abajo arriba, que da cierta autonomía a las organizaciones en sus relaciones con el Estado, la sociedad civil europea se ha desarrollado principalmente de arriba abajo y con la financiación de la Comisión. Esto explica por qué el papel de la Comisión, al tratar las desigualdades, es tan importante para las dinámicas de la sociedad civil europea” (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.22, nota 13).

⁵² Sobre a criação da *European Women’s Lobby*: “Em 1990, a Comissão Europeia concedeu seu apoio à fundação do Lobby Europeu das Mulheres, com um Secretariado com sede em Bruxelas, a localização das principais instituições da União Europeia”. A atuação da organização consiste em desempenhar “um papel duplo como elo entre organizações e instituições femininas. O EWL facilita o diálogo e o intercâmbio entre cidadãos e tomadores de decisão europeus. Devido ao seu status consultivo tanto no Conselho Econômico e Social das Nações Unidas quanto no Conselho da Europa”. Informações retiradas do site oficial da organização. Disponível em: <https://womenlobby.org/25-years-of-European-Women-s-Lobby?lang=en> Acesso em 08 de maio de 2021.

como um problema estrutural e institucional, ao invés de um problema individual de discriminação entre cidadãos”, ou então esse também pode ser pensado como uma “desculpa para evitar a extensão da política de gênero da UE a outras áreas além do emprego” (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.25, tradução nossa)⁵³. Essas questões devem ser observadas, uma vez que a grande discussão que gira em torno do gênero na UE são as oportunidades iguais de emprego entre homens e mulheres ou a igualdade salarial.

Apresentado esse cenário atual, de como as políticas de gênero estão colocadas na UE, será analisado a seguir o que foi elaborado especificamente para as mulheres no âmbito da ciência, em que é possível identificar uma relação com o artigo 141 do tratado que institui a Comunidade Europeia e a proibição da discriminação salarial entre homens e mulheres, bem como com a igualdade de oportunidades consagrada nos artigos 2 e 3 do Tratado de Amsterdã.

3.3 Mulher e ciência no âmbito da União Europeia

As políticas e as ações desenvolvidas para as mulheres no âmbito da ciência na União Europeia foram fruto de um interesse da Comissão Europeia e do Parlamento Europeu – em especial a direção geral para investigação – pela promoção das mulheres no âmbito da ciência e investigação. A princípio, a questão foi alvo de discussão pela baixa representação das mulheres nesse cenário.

Um dos primeiros eventos realizados pela Comissão das Comunidades Europeias para discussão da situação da mulher na ciência foi o *International Workshop Women in Science* feito por Logue, H.A. e Talapessy, L.M em Bruxelas, no ano de 1993. Naquele momento, foi identificado um déficit numérico de mulheres nos postos de chefia, na tomada de decisão e no financiamento de pesquisas e projetos. Dois problemas foram apontados: o primeiro com o cuidado dos filhos e o segundo com a falta de políticas de igualdade no âmbito da ciência e da tecnologia. As recomendações para solução dos problemas que envolviam a representação das mulheres nesse campo seriam: aumento numérico das mulheres nos comitês responsáveis por políticas, investimento financeiro, fiscalização dos programas de investigação para garantir a igual oportunidade, análise estatística dessa diferença numérica e até uma pressão jurídica ou financeira para que as empresas ou instituições que recebiam dinheiro do fundo comunitário

⁵³ No original, em espanhol, lê-se: perder una representación de la desigualdad como problema estructural e institucional, en lugar de un problema individual de discriminación entre ciudadanos y ciudadanas (...) excusa para evitarampliar la política de género de la UE a otras áreas más allá del empleo” (LOMBARDO; VERLOO, 2010, p.25)

criassem programas para promoverem as mulheres (COMISSÃO EUROPEIA, 2001, p.119 e 120).

O período entre 1995 e 1999 foi de grande discussão dos temas de gênero e ciência na UE. A conferência *Women and Science: Report of a conference held*, que aconteceu em Bruxelas, em 1998, foi uma importante iniciativa do Parlamento e da Comissão Europeia, pois se estabeleceram dois alvos como compromisso. O primeiro foi incentivar a discussão e o intercâmbio de experiências entre os Estados-Membros, visando a todos os níveis de governo. O segundo, com um viés mais prático e material, já que apresentava uma relação direta com a promoção das mulheres na ciência dentro do *Quinto Programa Marco*⁵⁴, pretendeu firmar a disponibilização de “um mínimo de 40% para a participação das mulheres nas Bolsas Marie Curie, nas assembleias consultivas, assim como nos grupos de avaliação e monitoramento” (COMISSÃO EUROPEIA, 1999, p.4, tradução nossa)⁵⁵.

A produção desses eventos estava intimamente relacionada com a IV CMM e com a Plataforma Beijin/95, nas quais se adotou a perspectiva do *mainstreaming* ou integração da igualdade de gênero nas diferentes áreas, programas, políticas e instituições, tanto que é possível notar na comunicação produzida após a conferência de 1998, em Bruxelas, a preocupação constante com a aplicação do *mainstreaming* no âmbito científico.

A comunicação ficou conhecida como *Mujeres y Ciencia: Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea*, publicada pela Comissão Europeia, em 1999, quando se realizou um balanço do que estava sendo desenvolvido pelos Estados Membros em relação à promoção das mulheres na ciência após os eventos de 1993 e de 1998. Para além desse balanço, a comunicação também tinha um enfoque especial para o *Quinto Programa Marco* (1998-2002). Algo que merece destaque nessa comunicação é a indicação que a promoção das mulheres, daquele momento para o *Quinto Programa Marco*, deveria atender diferentes níveis de atuação: *para; por e sobre as mulheres* (GALINDO, 2016).

A definição apresentada no documento sobre cada nível é a seguinte: *Para* estaria relacionado com um financiamento de pesquisas que se destinassem tanto para as cidadãs quanto para os cidadãos, ou seja, uma atenção para as questões de gênero na elaboração dos

⁵⁴ O Quinto programa Marco (1998-2002) é o programa da EU que promove a pesquisa e a inovação tanto nas Universidades e Laboratórios quanto nas empresas europeias, ele ajuda com financiamento e políticas para garantir o mais alto nível em tecnologias e pesquisas no âmbito social e econômico. Disponível em: <https://cordis.europa.eu/programme/id/FP5/es> Acesso em 09 de maio de 2021.

⁵⁵ No original, em espanhol, lê-se: “un mínimo de 40% para la participación de las mujeres en las becas Marie Curie, en las asambleas consultivas, así como en los grupos de evaluación y seguimiento” (COMISSÃO EUROPEIA, 1999, p.4)

programas de trabalho. Já a ideia de *por mulheres* era a inserção das mulheres como investigadoras e “participantes nas distintas etapas dos mecanismos de consulta e investigação” (COMISSÃO EUROPEIA, 1999, p.10, tradução nossa). Por fim, *sobre mulheres*, entenderam-se pesquisas que usassem a perspectiva do gênero e contribuíssem para pensar as “relações sociais de sexo e o esclarecimento do impacto dessas noções sobre a sociedade europeia” (COMISSÃO EUROPEIA, 1999, p.10, tradução nossa)⁵⁶. Essa diferenciação parece essencial, em especial, quando se analisa um programa de financiamento como foi o *Quinto Programa Marco*, pois a abordagem da desigualdade de gênero passa por diferentes competências de ação, desde a produção científica até a aplicação de programas e políticas públicas elaborados para a população. Ampliar essa perspectiva estaria conectado também com a ideia de *mainstreaming*, qual seja, uma integração cada vez maior da ideia de igualdade de gênero em diferentes cenários.

Ao mesmo tempo em que ocorriam essas conferências e a elaboração dos programas para implementação nos ciclos futuros⁵⁷, associações e redes de pesquisadoras já estavam analisando e participando da avaliação das medidas em andamento para a promoção das mulheres, tanto que uma das propostas feitas na Comunicação de 1999, de reunir e identificar as redes já existentes, era também para poder escutar e catalogar as pesquisas que já tinham sido realizadas ou que estavam em andamento. Outro ponto de destaque era a possibilidade de interação entre pesquisadoras por meio de conferências temáticas; algumas dessas redes ou associações de pesquisa já foram citadas aqui nesse trabalho, como o *European Women’s Lobby*, *Womens international studies Europe* (WISE), *European Technology Assessment Network* (ETAN), dentre outras (COMISSÃO EUROPEIA, 1999, p.10 e 11). Após essa importante comunicação, de 1999, que tinha como enfoque o debate dinâmico sobre as mulheres dentro do *Quinto Programa Marco*, foi publicado, em 2001, pelo grupo de trabalho ETAN (*European Technology Assessment Network*), presidido por Mary Osbor e composto por especialistas que atuavam em diferentes áreas dos dez Estados Membros, o documento *Política científica de la Unión Europea*⁵⁸. O documento surge com uma preocupação mais geral da situação das mulheres na ciência dentro da UE.

⁵⁶No original, em espanhol, lê-se: “participantes en las distintas etapas de los mecanismos de consulta y aplicación” e “a las relaciones sociales de sexo, y a la aclaración del impacto de estas nociones sobre la sociedad europea” (COMISSÃO EUROPEIA, 1999, p.10)

⁵⁷ Os programas, as políticas públicas e as conferências elaborados tanto no âmbito internacional como dentro da União Europeia ocorrem, em sua grande maioria, em ciclos temporais de 5 (cinco) anos.

⁵⁸ O informe produzido está disponível em alemão, francês, grego, italiano e espanhol. Essa pesquisa utilizou o documento em espanhol. Disponível em:

A representação das mulheres era um ponto de preocupação para o Conselho e Parlamento Europeu, pois correspondia também a uma violação dos artigos 2 e 3 do Tratado de Amsterdã. Esses dois artigos são bases para a estruturação de políticas dentro da UE, uma vez que a “igualdade” de oportunidade e tratamento é um pilar nos planos e nas ações desenvolvidos no âmbito da UE, como foi possível perceber pelas diretivas (CONSELHO EUROPEU, 2000a, 2000b, 2002, 2004) e nos tratados aqui apresentados.

Além disso, o grupo ETAN destaca quatro outros eixos do interesse da UE para discussão desse tema e que apontavam quais os principais problemas da ausência de representatividade das mulheres na ciência. O primeiro é a violação dos direitos humanos, quando se realiza uma discriminação por gênero; o segundo seria que a ausência de mulheres na ciência acaba por prejudicar a excelência; o terceiro ponto é a baixa demografia, resultado do envelhecimento da população europeia, necessitando, assim, da participação dos jovens cientistas de ambos os gêneros. Por fim, a não utilização do conhecimento dessas mulheres, depois de um investimento na educação e na formação delas, seria um desperdício (COMISSÃO EUROPEIA, 2001, p.2).

Partindo desses quatro pontos e da “missão da Comunidade” destacada no artigo 2 do Tratado de Amsterdã – garantir e promover a igualdade de homens e mulheres –, foi desenvolvida uma série de medidas para discutir e promover as mulheres na ciência. A criação do grupo de especialistas foi uma iniciativa já colocada em prática no evento *Women and Science*, de 1998. Ele se ampliou, e hoje existe uma rede de especialista empenhadas no estudo de gênero e sua relação com diferentes esferas da vida, desde a ciência até questões de imigração e sexualidade. O Conselho da UE se tornou responsável por acompanhar e fornecer informações sobre os progressos realizados pelos estados-membros nas áreas de particular preocupação definidas pela Plataforma de Ação de Pequim, a atuação do Conselho também se estendia a revisão e avaliação desse progresso. Dessa forma, como demonstrado acima, o período final dos anos 90 e o início dos anos 2000 foram um período de reestruturação das instituições e formulação de novos planos de ação para colocar em prática as discussões e as proposições da Plataforma de Pequim como também os estudos realizados pelas especialistas da UE sobre a situação da discriminação e sobre a igualdade de gênero.

O EIGE – *Instituto Europeu para a Igualdade de Género* – foi criado em 2010 como resultado do Regulamento (CE) n° 1922/2006⁵⁹ do Parlamento e Conselho Europeu, que previa a criação de um Instituto Europeu para a Igualdade de Género. A decisão foi publicada em dezembro de 2006 e estava baseada nos artigos 2 e 3 do Tratado de Amsterdã, nos artigos 21 e 23 da Carta dos Direitos Fundamentais da UE – que proíbe toda discriminação por razão de sexo e garante a igualdade entre homens e mulheres em todos os âmbitos – e nos artigos 13 e 141 do tratado que, respectivamente, garante ao conselho adotar medidas contra a discriminação e consolida o princípio da igualdade de oportunidades e redistribuição no acesso ao emprego e às condições adequadas de trabalho (UNIÃO EUROPEIA, 2006). Essa base jurídica foi, desde o início do processo de transformação das instituições da UE, por volta dos anos 1995, o que possibilitou as ações do Conselho e Parlamento Europeu, ou seja, a grande discussão estava ao redor da igualdade de oportunidades e da discriminação de gênero.

Os objetivos da criação do Instituto são definidos no artigo 2 e se resumem em:

contribuir e reforçar a promoção da igualdade de gênero, incluindo a integração da perspectiva de gênero em todas as políticas comunitárias e nas políticas nacionais resultantes, combater a discriminação com base no sexo e sensibilizar os cidadãos da UE para as questões de igualdade de gênero, prestando assistência técnica às instituições comunitárias, em particular à Comissão, e às autoridades dos Estados-Membros, conforme referido no artigo⁶⁰. (UNIÃO EUROPEIA, 2006, p.3, tradução nossa)

Com base nesses objetivos, cabe ressaltar algumas das missões destacadas no artigo 3 e que se relacionam diretamente com a análise em desenvolvimento nessa pesquisa. São elas: 1) troca de informações e resultado de investigações sobre igualdade de gênero dos países membros, dos organismos e dos centros de investigação governamentais e não governamentais, dos institutos de pesquisas, dos interlocutores sociais e das organizações internacionais; 2) estabelecimento de métodos para análise de informações; 3) implementação de instrumentos metodológicos para incorporar a perspectiva de gênero nas instituições e nas políticas comunitárias e nacionais; 4) realização de pesquisas sobre a situação da igualdade de gênero na Europa; 5) criação e coordenação de uma rede europeia de igualdade de gênero; 6) organização

⁵⁹ Regulamento (CE) n° 1922/2006 para o estabelecimento de um Instituto Europeu para a Igualdade de Género. Documento disponível em espanhol. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:403:0009:0017:ES:PDF> Acesso e 12 de maio 2021

⁶⁰ No original, em espanhol, lê-se: “contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la UE, prestando asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión, y a las autoridades de los Estados miembros, tal como se indica en el artículo” (UNIÃO EUROPEIA, 2006, p.3).

de reuniões *ad hoc* de especialistas para apoiar o trabalho de pesquisa do instituto; 7) realização de conferências, campanhas e reuniões para compreender as questões relacionadas ao gênero dos cidadãos da UE; 8) divulgação de “informação sobre exemplos positivos de mulheres e homens de toda classe e condição social que tenham assumido papéis não estereotipados”⁶¹; 9) estabelecimento de diálogo entre organizações, ONG’s, universidades, especialistas, centros de pesquisa, interlocutores sociais cuja pesquisa e trabalho estejam relacionados com a igualdade de oportunidades; 10) criação de um banco de dados público à disposição de organizações públicas e privadas juntamente com as informações sobre a igualdade de oportunidades em distintos âmbitos (UNIÃO EUROPEIA, 2006, p. 3 e 4).

Algo interessante – quando se apresentam os objetivos oficiais da criação do instituto – é a preocupação em integrar especialistas, pesquisadores e atores sociais, que já estavam trabalhando e desenvolvendo pesquisas com a temática de gênero. Integração, diálogo, eventos e disponibilização dos materiais desenvolvidos são os primeiros passos para publicidade do tema. Além disso, a independência do instituto para realizar essas atividades é assegurada pelo artigo 6. A variedade de representantes que fazem parte do corpo do instituto é garantida pelo artigo 11, o qual destaca o grupo de especialistas nas temática “igualdade de gênero”, composto por: uma organização não governamental atuante e com relevância no combate à discriminação e na promoção da igualdade entre homens e mulheres, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores a nível comunitário. Ressalta-se, assim, uma representação equilibrada entre homens e mulheres e garante-se que não sejam membros do Conselho de Administração (UNIÃO EUROPEIA, 2006, p. 6).

Nota-se que a representação apresentada acima é compatível com uma participação de pessoas ou instituições que representem uma “ideia” de gênero ou uma ação que se refere a essa ideia, ou melhor, são responsáveis pela discussão sobre a igualdade de oportunidades e sobre o combate à discriminação. A questão aqui em destaque está relacionada com “presença e ideia”. Essa relação parece condizente com o desenvolvimento e com a busca da igualdade entre os sexos masculino e feminino. Embora o número de homens e mulheres deva ser observado, o foco central parece ser o da representação a partir da presença e da ideia criada pelas próprias mulheres que desejam ser representadas, isto é, caso as mulheres ocupem cargos e espaços públicos e, por isso, tenham uma maior participação e autonomia decisiva nas discussões sobre

⁶¹ No original, em espanhol, lê-se: “difundirá información sobre ejemplos positivos de hombres y mujeres de toda clase y condición social que hayan asumido papeles no estereotipados” (UNIÃO EUROPEIA, 2006, p.4).

as políticas e as ações que serão desenvolvidas, essas decisões devem ser feitas e realizadas para elas mesmas e por elas, somente assim esse horizonte de igualdade poderia ocorrer.

Admitindo que esse horizonte possa ser alcançado, algumas perguntas são interessantes de serem feitas: quais mulheres poderão alcançar esses espaços? Quais concessões serão necessárias para estabelecer uma igualdade entre homens e mulheres? Ao que parece, o processo para se chegar até uma posição de “autoridade” e “respeito” no meio acadêmico e científico exige dessas mulheres um esforço diferente do que o dos homens, a maternidade é uma prova dessa questão. Quantas mulheres não tiveram que ponderar entre a carreira e a maternidade, entre a carreira e a vida familiar?

Pensando nesses empecilhos, as orientações amplas da UE sobre a atuação das mulheres nas ciências, como “as mulheres são pouco representadas nos espaços públicos”, não parecem ser o caminho mais sólido para uma transformação das estruturas que impedem essa participação. Mesmo que esses avanços tenham sido importantes, ainda assim, é possível perceber pelos dados apresentados uma dificuldade de avanço. Nesse sentido, as propostas apresentadas no capítulo seguinte ressaltam a importância de se colocar como prioridade a igualdade de gênero no âmbito público. Além disso, esclareceram as iniciativas realizadas pela Alemanha para tentar remover as barreiras pertinentes às desigualdades de gênero, em especial no domínio da ciência. A proposta a seguir é pensar como os ambientes jurídico e político apropriados podem auxiliar na criação de políticas e ações que visem corrigir os desequilíbrios de gênero. Assim, será possível a análise desse resultado em um dos casos aqui estudado, a Universidade de Wuppertal.

4 PROPOSTAS INSTITUCIONAIS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NA CIÊNCIA: O CASO DA BERGISCHE UNIVERSITÄT- UNIVERSIDADE DE WUPPERTAL, ALEMANHA

Seguindo os trabalhos e as ações que estavam em desenvolvimento no cenário internacional e dentro dos acordos firmados na União Europeia, a Alemanha também implementou a perspectiva de gênero no seu território, tanto em uma perspectiva federal como nos estados federados. Dessa forma, a estratégia de integração de gênero na Alemanha aconteceu nos níveis internacional, continental (UE), federal e estadual. Será apresentado nesse tópico um panorama das principais ações direcionadas às mulheres na ciência, para que, em seguida, o caso da Universidade de Wuppertal possa ser apresentado.

Cabe ressaltar que as análises feitas no caso da Universidade de Wuppertal foram possíveis, porque, além dos inúmeros dados e documentos abertos ao público, fornecidos pelo Escritório de *Igualdade e Diversidade (Gleichstellung und Vielfalt)* e pelos bancos de dados dos quais essa pesquisa se utilizou, entre 2019 e 2021, tive a oportunidade de realizar um curso intensivo de língua alemã na *Bergische Universität*. A estadia na Alemanha durante esse período, bem como o aprofundamento dos conhecimentos da cultura e do idioma alemão possibilitaram a interpretação dos diversos documentos e dados que serão apresentados nesse capítulo.

Além disso, durante esse período, tive a oportunidade de apresentar o projeto dessa pesquisa em andamento à professora Regina Kreide, cátedra da Justus-Liebig-Universität no Instituto de Ciência Política, como professora de Teoria Política e História das Ideias (*Politische Theorie und Ideengeschichte*). Na oportunidade, a professora Kreide gentilmente me convidou para participar do *Kolloquium Politische Theorie* (Seminário sobre Teoria Política), que ocorreu no semestre de verão de 2021 e no semestre de inverno de 2021/2022.

Nesse sentido, esse capítulo utilizou-se de diferentes fontes alemãs com informações sobre a igualdade de gênero. Um deles foi o banco de dados do *GenderKompetenzZentrum*⁶², um projeto financiado externamente pela cátedra da Professora Susanne Baer, na cátedra de Direito Público e Estudos de Gênero da Universidade Humboldt de Berlim, Faculdade de

⁶² GenderKompetenzZentrum Disponível em: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010.html>, Acesso em 01 dezembro de 2020.

Direito, no período de 2003 a 2010. O projeto foi apoiado financeiramente pelo Ministério Federal da Família, Idosos, Mulheres e Juventude (*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*) sob o comando do Ministro Schmidt (SPD⁶³), posteriormente do Ministro von der Leyen (CDU⁶⁴) e por mais 7 meses do Ministro Schröder (CDU). A página do projeto está disponível em alemão e inglês. A opção feita para essa pesquisa foi pela tradução livre do alemão para o português, com o objetivo de ser o mais fiel possível ao sentido de palavras, verbos e expressões. Quando necessário, a pesquisa recorreu aos dicionários online *Duden langenscheidt*, *Pons* e ao tradutor *Deepl*. Todos esses dicionários foram recomendados durante o curso de alemão e por professoras(es) da língua alemã, por serem reconhecidos dentro do ensino da língua alemã e por possuírem significados e exemplos muito fiéis ao idioma.

Adicionado ao fato de o site ter um banco de dados vasto e apresentar muitos textos e leis comentadas, dois outros pontos merecem destaque nesse projeto desenvolvido pelo *GenderKompetenzZentrum*. O primeiro deles é o aspecto político. No ano de 2002, os partidos SPD (*Sozialdemokratische Partei*) e *Bündnis 90/Die Grünen*⁶⁵ realizaram um acordo de coalisão (ALEMANHA, 2019), ou seja, uma forma de governo conjunta e um programa de ação política, que foi denominado de *Erneuerung – Gerechtigkeit – Nachhaltigkeit: Für ein wirtschaftlich starkes, soziales und ökologisches Deutschland. Für eine lebendige Demokratie* (Renovação - Equidade – Sustentabilidade: Para uma Alemanha economicamente forte, social e ecológica. Por uma democracia viva). O capítulo VII do acordo de coalisão é destinado às ações e às pretensões relacionadas à *Gleichstellung von Frauen und Männern* (igualdade entre homens e mulheres) e está ancorado no artigo 3º da Lei Básica, que obriga o Estado a promover de forma concreta a igualdade e a superar as desvantagens entre homens e mulheres em todos os níveis. Dentre as ações propostas, vale destacar a criação de um centro de competência de Gênero (*Gender-Kompetenzzentrum*) “que apoiará a introdução da integração da perspectiva de gênero em todas as áreas políticas, iniciará pesquisas, reunirá conhecimentos e treinará especialistas” (SCHRÖDER, *et.al.*, 2002, p.62, tradução nossa)⁶⁶. Foi nesse cenário político, de inovação e consolidação de políticas públicas, que o *GenderKompetenzZentrum* se

⁶³ SPD é a sigla usada para o partido político alemão *Sozialdemokratische Partei* (Partido Social-Democrático)

⁶⁴ CDU é a sigla usada para o partido político alemão *Christlich-Demokratische Union* (União Democrata-Cristã)

⁶⁵ O *Bündnis 90 / Die Grünen* é um partido político alemão, também conhecido como *B'90 / Die Grünen*, *Die Grünen*, *Grüne*, *Bündnisgrüne*, *B'90/Grüne* ou em tradução “partido verde”.

⁶⁶ No original, em alemão, lê-se: “Wir werden ein Gender-Kompetenzzentrum aufbauen, das die Einführung von Gender Mainstreaming in alle Politikbereiche unterstützt, Forschung initiiert, Wissen bündelt und Expertinnen und Experten ausbilden wird“ (SCHRÖDER, *et.al.*, 2002, p.62)

consolidou como uma Instituição (*Einrichtungen*) de pesquisa e aconselhamento sobre assuntos de gênero.

O segundo aspecto relacionado ao *GenderKompetenzZentrum* é o trabalho desenvolvido na Universidade Humboldt. A universidade é conhecida por seus trabalhos em diferentes frentes interdisciplinares⁶⁷, e os estudos de gênero possuem uma boa base de desenvolvimento e independência para atuação. A universidade conta com um Centro de Investigação Transdisciplinar de Gênero (*Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung-ZtG*)⁶⁸, que, dentre várias funções, coordena as pesquisas sobre ou em relação a temáticas de gênero e funciona como um ponto de convergência para os assuntos relacionados ao gênero nas diferentes disciplinas, além de oferecer um mestrado especializado em gênero.

A estrutura do ZtG – uma instituição acadêmica da Faculdade de Ciências Culturais, Sociais e Educativas (*Kultur-, Sozial-, und Bildungswissenschaftliche Fakultät-KSB*) – é amparada pelo § 75 da Lei do ensino superior de Berlim (Berliner Hochschulgesetz – BerlHG)⁶⁹, que dispõe sobre a criação dos institutos e sobre a competência para criação de conselhos independentes que possibilitam uma maior autonomia na criação de cargos, na distribuição de recursos e na forma como o instituto irá conduzir e elaborar seus projetos. Juntamente a esse parágrafo, a estrutura jurídica do ZtG também tem respaldo jurídico pelo § 24 do estatuto⁷⁰ da Universidade Humboldt, que prevê a organização dos conselhos e dos órgãos de decisão, bem como as formas de eleição e duração desses mandatos. A importância da criação do ZtG como um instituto e todo o respaldo jurídico para isso ocorrem principalmente pela distribuição orçamentária e de cargos, que podem ser feitos quando da criação de cátedras. O próprio trabalho desenvolvido pelo *GenderKompetenzZentrum* foi orientado e apoiado pelo ZtG, uma vez que o instituto também funciona como uma espécie de núcleo que abriga as principais pesquisas e projetos sobre gênero.

⁶⁷ A Universidade Humboldt é conhecida por ter um amplo centro de pesquisas interdisciplinares que funcionam como plataformas de comunicação e redes para cientistas com projetos financiados por terceiros. É uma forma de financiamento temporário com pesquisas definidas e que atendem a um projeto específico para as pesquisas em andamento. Disponível em: <https://www.hu-berlin.de/de/einrichtungen-organisation/wissenschaftliche-einrichtungen/interdisziplinare-zentren> Acesso em 2020

⁶⁸ *Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien*- Universidade Humboldt. Disponível em: <https://www.gender.hu-berlin.de/de/zentrum> Acesso em 08 de jul. 2020

⁶⁹ *Berliner Hochschulgesetz – BerlHG 2011*– Lei das Universidades de Berlim. Disponível em: <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-HSchulGBE2011rahmen> Acesso em 08 de jul. 2021

⁷⁰ *Verfassung der Humboldt*- Estatuto Universidade Humboldt de Berlim, 2013 Disponível em: <https://gremien.hu-berlin.de/de/wahlen/ordnungen/verfassung-der-hu> Acesso em 16 de jul. 2021

Apresentado esses dois aspectos importantes para situar o cenário no qual o *GenderKompetenzZentrum*, uma das principais fontes desse capítulo, foi estabelecido e como esse capítulo foi estruturado partindo de um cenário alemão, o passo seguinte é apresentar um panorama das ações institucionais que possibilitaram a criação de diferentes ações e políticas de promoção da equidade de gênero na ciência alemã. Assim, será possível compreender a atuação e o diferencial do caso da Universidade de Wuppertal.

4.1 Leis alemãs para igualdade de gênero

O panorama a seguir, sobre as políticas voltadas para o gênero, foi implementado pela Alemanha desde o ano de 1999, quando o governo alemão comprometeu-se com a integração da perspectiva de gênero (*Gender Mainstreaming - GM*). A inclusão da GM, como um princípio orientador, foi então vinculado com todos os trabalhos da administração federal, pelo § 2 das Regras de procedimento conjunto dos Ministérios Federais (*Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien -GGO*), no qual se estabeleceu que: “A igualdade de mulheres e homens é um princípio orientador e deve ser promovido em todas as medidas políticas, normativas e administrativas dos ministérios federais em suas áreas (Gender-Mainstreaming - integração de gênero)”⁷¹ (ALEMANHA, 2020, *tradução nossa*).

O artigo em questão foi modificado no ano 2000 e incluía claramente o enfoque de gênero como uma das perspectivas de mudança na nova política que a Alemanha estava implementando, em especial, pelo novo plano de governo intitulado *Moderner Staat - Moderne Verwaltung* (Estado Moderno- Administração moderna). Segundo esse plano,

a administração federal deve ser amplamente reformada sob o princípio orientador do estado ativador. Os três pilares do programa são Gestão Administrativa Moderna, Redução da Burocracia e E-Governo. A integração do gênero está incluída como um princípio orientador do programa governamental.⁷²(GENDERKOMPETENZZENTRUM,2003-2010, *tradução nossa*)

Em relatório elaborado pelo Governo Federal, em 2002 – sobre o teste prático do plano e sobre as diretrizes sobre a avaliação de impacto nos projetos selecionados dos

⁷¹No original, em alemão, lê-se: “§ 2 Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender-Mainstreaming)” (ALEMANHA, 2020).

⁷² No original, em alemão, lê-se: “Mit Hilfe dieses Programms soll die Bundesverwaltung unter dem Leitbild des aktivierenden Staates umfassend reformiert werden. Die drei Säulen des Programms sind Modernes Verwaltungsmanagement, Bürokratieabbau und E-Government. Gender Mainstreaming wird als ein Leitgedanke des Regierungsprogramms aufgenommen“. (GENDERKOMPETENZZENTRUM, 2003-2010)

ministérios –, é possível perceber que, na maioria dos projetos analisados, desde os sobre mídia até sobre os impactos para pessoas idosas, o gênero teve influência e importância para pensar como as políticas e as ações poderiam ser reformuladas. As pautas de gênero foram levadas em consideração pela administração federal. Quanto a isso, as informações que o BMFSFJ (Ministério Federal para Assuntos de Família, Terceira Idade, Mulher e Juventude) apresentou no relatório deixam claro que a integração de gênero deve ser analisada de forma particular, pois:

No contexto desta discussão, surgiu a questão de como a integração da perspectiva de gênero deve ser levada em conta na avaliação do impacto em geral. Foi declarado que os procedimentos, métodos e instrumentos apresentados no manual e as diretrizes estão, em princípio, abertos à consideração do aspecto de gênero. Por exemplo, sempre deve ser esclarecido no sistema, na análise de problemas e objetivos que significado tem o aspecto de gênero para o projeto legislativo concreto. Por um lado, deve-se levar em conta que a igualdade entre mulheres e homens recebeu um peso especial pelas disposições legais (fundamentais) e a exigência no § 2 GGO: é um objetivo estatal e um princípio orientador no GGO. Por outro lado, o significado do objetivo da política de igualdade variará para projetos legislativos individuais. Assim, por exemplo, o aspecto de gênero será provavelmente de importância diferente no caso de uma lei de auditoria de proteção de dados do que no caso da lei sobre a estrutura de assistência aos idosos aqui discutida. A extensão em que os aspectos de gênero são levados em conta depende do assunto do regulamento. Uma vez que a igualdade de gênero é uma tarefa transversal da política e um objetivo estatal, seria desejável se a consideração especial do aspecto de gênero pudesse ser assegurada dentro da avaliação de impacto legal.⁷³ (BUNDESMINISTERIUM DES INNERN, 2002, p. 27, *tradução nossa*)

Essa atualização e análise do programa federal foram importantes para perceber que, nas políticas que seriam elaboradas a partir daquele momento, a análise em relação ao gênero deveria ser feita de forma individual e medindo a proporção do impacto em cada proposta. O documento em questão faz um compilado das questões que estavam em desenvolvimento

⁷³ No original, em alemão, lê-se: “Im Kontext dieser Diskussion entstand die Frage, wie Gender Mainstreaming in der Gesetzesfolgenabschätzung allgemein zu berücksichtigen sei. Festgehalten wurde, dass die im Handbuch und im Leitfaden dargestellten Verfahren, Methoden und Instrumente prinzipiell offen für die Berücksichtigung des Gender-Aspektes sind. So sei z.B. in der System-, Problem- und Zielanalyse immer zu klären, welche Bedeutung der Gender-Aspekt für das konkrete Gesetzesvorhaben hat. Dabei ist zum einen zu berücksichtigen, dass der Gleichstellung von Frauen und Männern durch (grund-)rechtliche Festsetzungen und der Vorgabe in § 2 GGO ein besonderes Gewicht eingeräumt worden ist: Sie ist Staatsziel und außerdem Leitprinzip der GGO. Zum anderen wird die Bedeutung des gleichstellungspolitischen Ziels bei einzelnen Gesetzesvorhaben unterschiedlich sein. So wird bei einem Datenschutzauditgesetz der Gender-Aspekt wahrscheinlich von anderer Bedeutung sein als beim hier behandelten Altenhilfestrukturegesetz. Das Ausmaß der Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte ist abhängig vom Regelungsgegenstand. Da es sich bei der Gleichstellung der Geschlechter um eine Querschnittsaufgabe der Politik und um ein Staatsziel handelt, wäre es wünschenswert, wenn die besondere Beachtung des Gender-Aspektes innerhalb der Gesetzesfolgenabschätzung sichergestellt werden könnte”. (BUNDESMINISTERIUM DES INNERN, 2002, p. 27)

naquele período. Mas, para a discussão sobre as mulheres na ciência e na universidade, uma outra lei teve impacto direto no desenvolvimento de políticas específicas para a promoção da mulher nesse campo, foi a *Bundesgleichstellungsgesetz* (Lei Federal de Igualdade de Oportunidades) ou, como é comumente conhecida, BGleiG. A Lei Federal entrou em vigor, em 2001, com o objetivo central de promover a igualdade entre mulheres e homens na administração federal e em seus tribunais federais, em especial, a promoção das mulheres nesses espaços. A seção 1 §1 (2) define que a “aplicação efetiva da igualdade entre mulheres e homens é promovida. Desvantagens estruturais para as mulheres devem ser corrigidas por meio de seu apoio específico”⁷⁴ (ALEMANHA, 2021b, *tradução nossa*).

No livro *Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?* (Política de igualdade de gênero nas universidades: O que os(as) professores(as) sabem e como eles(as) agem?), de 2020, as organizadoras fazem um interessante compilado das principais leis que interferiram nas políticas de igualdade de gênero no cenário das universidades e destacam que a BGleiG funciona, dentro da hierarquia das leis, como uma combinação das diretrizes fundamentais do âmbito federal alemão, presentes na Lei Básica ou na Constituição Federal, além dos tratados internacionais e dos acordos da União Europeia, já apresentados no tópico anterior. Para as autoras:

Antes de tudo, a posição da Lei Federal de Igualdade de Oportunidades na hierarquia das normas é relevante. O ponto de partida específico da lei encontra-se no Artigo 3(2) da Lei Básica e no Artigo 33(2) da Lei Básica. Além disso, os artigos 21 e 23 da Carta dos Direitos Fundamentais da UE formam a estrutura principal da BGleiG, bem como os requisitos de direito internacional do direito primário da UE (art. 3 EUV e art. 8 AEUV), em que a BGleiG pode ser vista como a implementação desses requisitos.⁷⁵(KLAMMER *et al.*, 2020, p.125 e 126, *tradução nossa*)

O artigo 3 da Lei Básica alemã é um dos pilares dos direitos fundamentais e possibilita uma gama de discussões sobre a igualdade e as suas garantias de aplicação. Em uma simples leitura do artigo, pode-se perceber que sua redação assume expressamente que o Estado "promove a implementação efetiva da igualdade entre mulheres e homens e trabalha para eliminar as desvantagens existentes"(ALEMANHA,2021a, *tradução nossa*). Essa obrigação de

⁷⁴ No original, em alemão, lê-se: “Nach Maßgabe dieses Gesetzes wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sind durch deren gezielte Förderung zu beheben“ (ALEMANHA, 2021b).

⁷⁵ No original, em alemão, lê-se: “Zunächst ist die Stellung des Bundesgleichstellungsgesetzes in der Normhierarchie relevant. Der konkrete Ausgangspunkt des Gesetzes ist in Art. 3 Abs. 2 GG sowie Art. 33. Abs. 2 GG zu suchen. Des Weiteren bilden Art. 21 und 23 der Grundrechtecharta der EU den übergeordneten Rahmen des BGleiG sowie völkerrechtliche Vorgaben aus dem EU- Primärrecht (Art. 3 EUV und Art. 8 AEUV), wodurch das BGleiG als die Umsetzung dieser Vorgaben betrachtet werden kann.“ (KLAMMER *et al.*, 2020, p.125 e 126)

igualdade, então, funciona como um princípio norteador, tanto para a administração como para o judiciário, e foi esse sentido, juntamente com a integração de gênero, que possibilitou a criação e a interpretação de diferentes políticas e leis específicas para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, mas com especial atenção às diferenças estruturais sensíveis às mulheres, como expresso na Lei Básica alemã (GENDERKOMPETENZZENTRUM, 2003-2010).

O artigo 3 da GG também é muito claro em relação às discriminações e ao respeito às diferenças, uma vez que essas diferenças estão relacionadas a possíveis formas de discriminações. Vale destacar que o artigo 3 da Lei Básica sofreu uma reforma, em 1994, que ampliou o leque de proibições especiais de discriminação, incluindo a proibição de desvantagem devido à deficiência. Dessa forma, o objetivo da igualdade real é constitucionalmente prescrito para todas as ações do Estado na República Federal da Alemanha na Lei Básica, em que agora se lê:

Art. 3

(1) Todas as pessoas são iguais perante a lei.

(2) Homens e mulheres têm direitos iguais. O estado promove a implementação efetiva da igualdade entre mulheres e homens e trabalha para eliminar as desvantagens existentes.

(3) Ninguém pode ser prejudicado ou preferido devido a seu sexo/gênero, etnia, raça, língua, pátria e origem, crenças, opiniões religiosas ou políticas. Ninguém pode ser prejudicado por causa de sua deficiência.⁷⁶ (ALEMANHA,2021a, tradução nossa)

Nesse cenário de mudanças e percepção das desigualdades de gênero, uma outra lei é destacada pelas pesquisadoras KLAMMER *et al.* (2020) como um pilar importante para as transformações de igualdade de gênero no âmbito da Universidade, a *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* – AGG (Lei Geral de Igualdade de Tratamento) – criada em 2006.

O § 1 da AGG define que “o objetivo da lei é prevenir ou eliminar a discriminação com base na raça ou origem étnica, sexo, religião ou crença, deficiência, idade ou identidade

⁷⁶No original, em alemão, lê-se:

Art. 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. 2Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. 2Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. (ALEMANHA,2021a)

sexual”⁷⁷ (ALEMANHA, 2013, *tradução nossa*). A lei foi importante na especificação das discriminações nos espaços de trabalho, que, antes, no contexto da GG, estavam mais restritas ao gênero e às diferenças entre homens e mulheres. Dessa forma, a ampliação das discriminações para além do gênero teve igual importância para garantir um espaço de trabalho mais igualitário.

Klammer *et al.* (2020, p.124, *tradução nossa*) apontam que “esta lei pode ser vista como uma implementação das diretrizes de igualdade de gênero da UE e se caracteriza por um complexo processo de aprovação e tomada de decisão que ocorreu durante quatro períodos legislativos e diferentes governos”⁷⁸. Talvez por essa razão a AGG possa ser vista como uma forma de ampliar e atualizar a aplicação do artigo 3 da GG, pois, para além das questões de gênero, na AGG tem-se a busca pela redução da discriminação e a proteção contra ela.

Essa ação dupla pode ser verificada, primeiro, pelo exposto na seção 1 da AGG, que, de forma geral, resguarda os empregados das diferentes formas de discriminação e desvantagens devido a sexo, raça, etnia e todas as definições do §1 e deixa claro dois pontos centrais das discussões relacionadas ao gênero e ao mercado de trabalho: I. a discriminação em relação a maternidade e gravidez e II. as diferentes formas de assédio sexual. Ambas as desvantagens e a discriminação estão descritas no § 3 das Definições (*Begriffsbestimmungen*), o qual institui que as situações de discriminação pelas quais as mulheres sofrem ocorrem nos espaços de trabalho como: seleção de emprego, progressão de carreira, promoção profissional, salários, acordos coletivos e individuais, orientação profissional, experiência prática de trabalho entre outras experiências relacionadas ao meio do trabalho que estão definidas no § 2 (1 a 4) da AGG. Cabe destacar que a AGG, no seu § 3 (4), deixa claro quando o assédio sexual ocorre no ambiente de trabalho:

se uma conduta sexualmente explícita indesejada, incluindo atos sexuais indesejados e solicitações para tais atos, toques físicos sexualmente explícitos, observações de natureza sexual, bem como exibição não desejada e colocação visível de imagens pornográficas, tiver o propósito ou efeito de violar a dignidade da pessoa em questão, em particular se for criado um ambiente

⁷⁷ No original, em alemão, lê-se: “Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (ALEMANHA, 2013).

⁷⁸ No original, em alemão, lê-se: “Dieses Gesetz kann als Implementation der Gleichstellungsrichtlinien der EU betrachtet werden und ist gleichzeitig selbst gekennzeichnet durch einen komplexen Verabschiedungs- und Entscheidungsprozess, der sich über vier Legislaturperioden und unterschiedliche Regierungen vollzog”. (KLAMMER *et al.*, 2020, p.124)

intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.⁷⁹ (ALEMANHA, 2013, *tradução nossa*)

A segunda forma dessa verificação são as obrigações do empregador descritas no §12 da AGG. Para garantir que a discriminação não ocorra, o empregador é obrigado a adotar medidas que garantam a proteção contra as discriminações do §1 da lei. Para esse fim, são consideradas medidas preventivas “quando o empregador tiver fornecido treinamento apropriado a seus empregados com o objetivo de evitar a discriminação, isto será considerado como cumprimento de suas obrigações nos termos da alínea (1)”⁸⁰ (ALEMANHA, 2013, *tradução nossa*).

Logo, o que se pode concluir é que a AGG assume nesse sentido uma posição de amparo maior para as possíveis formas de discriminação na sociedade alemã, se interpretarmos que os empregados são a maioria dos cidadãos. Somado a esse ponto, o §1 oferece uma gama de possíveis formas de discriminação, desde a religião até a identidade sexual. Quando essa questão é aplicada ao que essa pesquisa entende como *igualdade e diferença*, é possível pensar tanto em políticas públicas que promovam ações para a igualdade baseada nas diferenças, como também em ações que previnam a desigualdade e a discriminação feitas com base nas diferenças.

É esse ponto de dualidade que deve ser observado nas ações para promoção das mulheres na ciência, já que esse espaço também é de trabalho. Como melhor define Baer (2006, p.7, *tradução nossa*), “a questão da igualdade na diferença é antes a questão do caráter, da gênese e do efeito dessas diferenças que tomamos como base para a pesquisa - e também, de outra forma, para a ação. Este não é um campo marginal e especial, mas pertence aos fundamentos da ciência”.⁸¹

⁷⁹ No original, em alemão, lê-se: “wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“. (ALEMANHA, 2013)

⁸⁰ No original, em alemão, lê-se: “Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1“ (ALEMANHA, 2013).

⁸¹ No original, em alemão, lê-se: “Die Frage nach der Gleichheit in der Differenz ist vielmehr die Frage nach dem Charakter, der Genese und der Wirkung derjenigen Unterschiede, die wir forschend – und auch sonst handelnd – zugrunde legen. Das ist kein Rand- und Sondergebiet, sondern gehört zu den Grundlagen von Wissenschaft“. (BAER, 2006, p.7)

Diante desse cenário – de elaborações de leis e ajustes legais para garantir uma participação mais igualitária entre homens e mulheres –, foi necessária a implementação da GM e de um trabalho para o fornecimento de informações para que a integração do gênero nos diversos setores da sociedade fosse possível. Assim, no cenário alemão, a reestruturação nos diferentes espaços (organizações federais, estaduais, empresas, universidades etc.) ocorreu também na modificação e na criação de leis que regulam os diferentes setores da organização social, como os espaços de trabalho regulados pela AGG, ponto essencial para combater a discriminação por gênero, especialmente aquelas relacionadas à maternidade e ao assédio sexual.

4.2 *Gender Mainstreaming* - como perspectiva na elaboração institucional

O *Gender Mainstreaming*, como apresentado nos tópicos anteriores, surge como uma forma de pensamento e ação que considera que mulheres e homens estão em diferentes situações e ocupam posições distintas na sociedade, e, por isso, a igualdade não é um ponto de partida, mas sim um ponto de chegada. A mudança e a reestruturação dos espaços que se utilizam dessa perspectiva são conjuntas, e não só de alguns atores que antes discutiam as questões de gênero. É o que Matos (2014, p.11) aponta como a visibilidade e a interação da perspectiva de gênero em outros setores para a “despatriarcalização das instituições estatais” e para as novas formas de relação com o Estado e suas instituições. Assim, a definição adotada para o termo, no cenário alemão, é a que:

O *Gender Mainstreaming* é uma estratégia para assegurar consistentemente que a igualdade, como uma tarefa do Estado (Art. 3 § 2 GG), seja realizada, em particular, por todos os atores da administração pública. No uso linguístico reconhecido internacionalmente, a integração da perspectiva de gênero refere-se à otimização da ação administrativa no que diz respeito à consideração sistemática das realidades da vida de homens e mulheres no planejamento, implementação e avaliação de suas próprias ações. Assim, a avaliação de impacto diferenciada por gênero é essencial. *Mainstreaming* designa um princípio organizacional, gênero é o ponto de partida analítico do trabalho orientado para a igualdade e igualdade é o objetivo.⁸² (SELLACH *et al.*, 2003, p.5, tradução nossa)

⁸² No original, em alemão, lê-se: “Gender Mainstreaming ist eine Strategie, um durchgängig sicherzustellen, dass Gleichstellung als Staatsaufgabe (Art. 3 Abs. 2 GG) insbesondere von allen Akteuren der öffentlichen Verwaltung verwirklicht wird. Mit Gender Mainstreaming wird im international anerkannten Sprachgebrauch die Optimierung des Verwaltungshandelns im Hinblick auf die systematische Beachtung der Lebenswirklichkeiten von Männern und von Frauen bei der Planung, Durchführung und Bewertung des eigenen Handelns bezeichnet. Wesentlich ist also die geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung. Mainstreaming benennt ein Organisationsprinzip, Gender ist der analytische Ausgangspunkt gleichstellungsorientierter Arbeit und Gleichstellung ist das Ziel“. (SELLACH *et al.*, 2003, p.5)

Nesse aspecto, as ações realizadas pelo *GenderKompetenzZentrum* merecem destaque para essa pesquisa, em especial o seu trabalho de assessoria ao grupo de trabalho interministerial (*interministeriellen Arbeitsgruppe* - IMA), responsável pela implementação da GM no âmbito federal (GenderKompetenzZentrum, 2010). O trabalho desenvolvido em parceria resultou em diversas palestras, livros, artigos e trabalhos informativos para avaliação do gênero, tudo isso dentro de uma perspectiva legal. Um exemplo foi o *Arbeitshilfe zu §2 GGO: Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften* (Ajuda de trabalho para o § 2 GGO: Integração da perspectiva de gênero na preparação das legislações) realizado em parceria como o Ministério da Família, Idosos, Mulheres e Jovens (BMFSFJ).

O documento em questão foi uma espécie de compilado informativo das leis e suas diferentes consequências para homens e mulheres, apresentando os motivos, apontando as questões relevantes e as etapas processuais para a elaboração dessas leis (BMFSFJ, 2005). Perguntas como: Há alguma indicação de que mulheres e homens - direta ou indiretamente - possam ser afetados de maneira diferente pela legislação proposta? Quais são as consequências regulamentares disso em termos de igualdade? Existem alianças e conflitos de objetivos entre as políticas departamentais e os objetivos da política de igualdade de gênero? Essas perguntas foram exemplificadas e elaboradas no documento como uma forma de orientação para a gestão pública federal em todos os departamentos.

A estratégia do gênero adotada pelo governo alemão e expressa no site do Ministério da Família, Idosos, Mulheres e Jovens é que, ao se adotar o GM, o governo deixa claro que isso “significa também considerar que uma regulamentação pode ter efeitos diferentes sobre as realidades da vida das mulheres e dos homens, daí o ‘Gender’. Isto se aplica a todos os regulamentos, não apenas àqueles com um objetivo explícito de igualdade, daí o ‘mainstreaming’”⁸³ (BMFSFJ, 2016, *tradução nossa*). A ideia de gênero fica explícita nos diversos documentos de fácil acesso no site do Governo Federal. Essa visibilidade e facilidade de acesso, ou, melhor dizendo, essa transparência das informações é um ponto importante para a discussão de como as políticas serão adotadas e como o gênero é pensado e interpretado para adoção dessas políticas.

⁸³No original, em alemão, lê-se: “Gender Mainstreaming bedeutet also zu berücksichtigen, dass eine Regelung für die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern unterschiedliche Auswirkungen haben kann, daher ‚Gender‘. Dies gilt für alle Regelungen, nicht nur solche mit einem ausdrücklichen Gleichstellungsziel, daher ‚Mainstreaming‘“. (BMFSFJ, 2016)

Nos diversos documentos institucionais do governo Federal a que essa pesquisa teve acesso (BMFSFJ, 2005, 2007, 2010, 2016, 2019, 2020), a grande maioria possui uma definição clara do que é gênero e sua perspectiva no sentido social. Dessa forma, a discriminação de gênero é utilizada como um problema e como uma causa impeditiva da democracia. Tanto para os homens quanto para as mulheres, a utilização do termo gênero, é bem definida e clara quanto ao seu sentido. A ideia central trabalhada nas leis e na aplicação da integração de gênero nos diferentes espaços é, em sua essência, uma ideia liberal de igualdade. O que está em elaboração, por mais que pareça inovador, é a ideia de que homens e mulheres são iguais e, por isso, devem ter os mesmos direitos e oportunidades. Embora o reconhecimento de que a estrutura social é desigual e prejudicial para as mulheres seja um avanço, o que está em debate não é uma transformação radical das estruturas econômicas e políticas, por exemplo, a forma de atuação do governo alemão e outros governos que também adotaram o GM. É muito mais uma forma de reelaboração das estruturas já vigentes do que um rompimento com essas estruturas.

Essa ideia do gênero na perspectiva social pode ser vista no segundo Relatório de Igualdade do Governo Federal (*Zweiter Gleichstellungs-Bericht der Bundes-Regierung*), publicado em 2019. Ao analisar os aspectos da diferença de oportunidades entre os homens e as mulheres, os especialistas identificaram que essas oportunidades não dependem somente do sexo, do mesmo modo, outras características devem ser levadas em consideração, tais como:

Experiência migratória, ou seja, se alguém é novo na Alemanha ou se sua família vive aqui há muito tempo. Região de origem, ou seja, de que região da Alemanha uma pessoa vem. Classe social, ou seja, se alguém vem de uma família com muito ou pouco dinheiro. Além disso, os especialistas tentaram levar em consideração a situação de vida dessas pessoas: Pessoas em parceria com pessoas do mesmo sexo; Pessoas que não se identificam claramente como mulheres ou homens⁸⁴. (BMFSFJ, 2019, p. 8, *tradução nossa*)

É possível verificar no relatório outro ponto importante para discussão das oportunidades: o mercado de trabalho. Os especialistas utilizaram a ideia de “Perspectiva do curso de vida” (*Lebensverlaufs-Perspektive*), nessa ideia vários pontos diferentes foram empregados para elaborar o relatório, como o tempo de trabalho remunerado (aquele de inserção no mercado de trabalho e que se ganha dinheiro) e o trabalho do cuidado, podendo ser remunerado, por exemplo: assistência em asilo, jardim de infância, ou o trabalho do cuidado

⁸⁴ No original, em alemão, se lê: „Migrations-Erfahrung, also ob jemand neu in Deutschland ist oder die eigene Familie schon lange hier lebt; Herkunfts-Region, also aus welcher Gegend in Deutschland ein Mensch kommt ; Soziale Schicht, also ob jemand aus einer Familie mit viel oder wenig Geld kommt Außerdem haben die Fachleute versucht, die Lebens-Situation von diesen Personen zu beachten: Personen in gleich-geschlechtlichen Partnerschaften ; Personen, die sich nicht eindeutig als Frauen oder Männer bezeichnen“. (BMFSFJ, 2019, p. 8)

não remunerado, realizado no âmbito particular e, também, aquele realizado para além do emprego (compras, limpeza, cuidado de crianças e adultos, trabalho voluntário, ajuda aos vizinhos). O que foi constatado é que existe uma diferença no tempo de trabalho, pois as “mulheres fazem mais trabalho de cuidado do que os homens. Em média, 87 minutos a mais a cada dia, ou seja, quase 1,5 horas⁸⁵ (BMFSFJ, 2019, p. 9, *tradução nossa*).

Essa relação do gênero com outros aspectos da vida ou com outras categorias igualmente discriminadas na sociedade é uma crítica que foi mais satisfatoriamente desenvolvida no final dos anos 80 e no começo dos anos 90, quando dentro do próprio movimento feminista, em especial nos EUA, a crítica a um universalismo foi feita pelas mulheres negras e latinas. A interação do gênero com outros marcadores sociais – raça, sexualidade e etnia – foi a partir do final do século XX, desenvolvida por autoras como Kimberlé Crenshaw (1991), que cunhou o conceito de interseccionalidade dentro de uma crítica às noções homogeneizantes da luta feminista, também apresentando uma perspectiva diversa sobre a análise social, que somatiza as discriminações.

Algo importante desse cenário é a recusa ao universalismo em favor de algo que vai ser chamado de “política da diferença”. O interessante dessa crítica é exatamente apontar o cerne do liberalismo como um problema, já que ele sempre se afirmou como uma filosofia da universalidade (YOUNG, 1990). No entanto, não parece ser o caso da introdução do GM nas políticas, tanto nas da UE quanto nas da Alemanha, talvez o que melhor se enquadra é um “Identitarismo liberal” que tem como foco central a liberdade e a igualdade. Ahrens & Kühn (2005) fazem uma boa síntese do que seria essa mudança das estruturas para uma igualdade e uma participação, ao afirmarem que:

A GM começa com as estruturas que, até agora discriminam, restringem a real liberdade de escolha e impedem a participação igualitária. Mas a GM não define em detalhe para cada área individual os objetivos políticos. O que na realidade é a igualdade, portanto, continua a ser um processo de negociação social a longo prazo.⁸⁶ (AHRENS & KÜHL, 2005, *tradução nossa*)

Essa ideia de trabalhar com a diversidade não necessariamente está atrelada à noção de uma possível mudança social por meio de demandas específicas de identidades individuais,

⁸⁵ No original, em alemão, lê-se: “Frauen leisten mehr Sorge-Arbeit als Männer. Durchschnittlich jeden Tag 87 Minuten mehr, das sind fast 1,5 Stunden“ (BMFSFJ, 2019, p. 9).

⁸⁶ No original, em alemão, lê-se: “GM setzt bei den Strukturen an, die bisher diskriminieren, gleiche Teilhabe verhindern und echte Wahlfreiheit einschränken. Aber GM definiert nicht detailliert für jedes einzelne Sachgebiet die fachpolitischen Ziele. Wie Gleichstellung in der Realität aussieht, ist somit auch weiterhin ein langfristiger gesellschaftlicher Aushandlungsprozess“ (AHRENS; KÜHL, 2005).

como se pode ver nas pautas de reconhecimento e de políticas identitárias. Aqui, o gênero é trabalhado no sentido de uma heterogeneidade grupal, em que as diferenças individuais são atreladas ao gênero, por exemplo, uma mulher imigrante e que trabalha em um emprego de cuidadora de idosos. Note-se que não necessariamente a crítica está na imigração ou nas questões identitárias de um imigrante, mas sim em como esses fatores se somam ao gênero. Nesse sentido, Ahrens & Kühn (2005, *tradução nossa, grifo nosso*) afirmam que:

As relações de gênero são estreitamente entrelaçadas e co-determinadas por **categorias de diversidade social**, tais como idade, orientação sexual, etnia, classe, capacitação individual ou deficiência. Esta conexão é designada "interseccionalidade". Ao mesmo tempo, estas categorias sociais não são moldadas e produzidas continuamente apenas pelo comportamento individual, mas também pelas estruturas sociais. Gênero, portanto, entende-se por **sexo na diversidade de todas essas manifestações sociais**.⁸⁷ (AHRENS & KÜHL, 2005, *tradução nossa, grifo nosso*)

Quando autoras como Crenshaw (1991), Davis (2016), Spivak (2010) e Collins (2017) abordam a questão da interação entre o gênero e as outras formas de marcadores sociais – classe e raça –, elas não estão abordam a questão da diversidade, à qual todos estamos sujeitos, pois somos constituídos de diferentes significados, o que essas autoras discutem sobre a interseccionalidade, é que a interseccionalidade trata dos entrecruzamentos das opressões. As opressões de raça, classe, sexo são, nesse sentido, formas de opressão que impedem de formas distintas as pessoas de participarem na sociedade de maneira paritária, e que geram, além disso, exclusão, violência, segregação etc.

As políticas públicas, que relacionam essas formas de opressão ao gênero, devem observar as especificidades existentes em relação a cada marcador social. Considerá-los como diversidades não é o mesmo que olhar para as diferenças de forma transversal ao gênero e como opressões. Dessa forma, pelo pensamento interseccional, é possível pensar em dar oportunidade para que outras vozes ecoem e, também, representar os diferentes modelos existentes nesse “ser mulher”.

⁸⁷ No original, em alemão, lê-se: “Geschlechterverhältnisse sind mit Kategorien sozialer Vielfalt, wie zum Beispiel Alter, sexuelle Orientierung, Ethnizität, Klasse, individuelle Befähigung oder Behinderung, eng verwoben und werden durch sie mitbestimmt. Dieser Zusammenhang wird als "Intersektionalität" bezeichnet. Gleichzeitig werden diese sozialen Kategorien nicht nur durch individuelles Verhalten, sondern auch durch gesellschaftliche Strukturen geprägt und immer neu produziert. Gender meint daher Geschlecht in der Vielfalt all dieser sozialen Ausprägungen“. (AHRENS; KÜHL, 2005)

Collins (2017, p.9) aponta a importância de “lembrar que os movimentos sociais não lutaram pela inclusão de mulheres e pessoas de cor na academia, que as ideias trazidas por elas dificilmente teriam aceitação”, mas o “acesso a carreiras acadêmicas permitiu que mulheres afro-americanas politicamente ativas trouxessem as ideias políticas do feminismo negro para os estudos de raça/classe/ gênero” (COLLINS, 2017, p.9). A ideia a qual essas mulheres estavam discutindo ao inserir os debates do feminismo negro e o pensamento sobre a interseccionalidade era pensar nas “políticas emancipatórias para as pessoas que aspiravam a construção de uma sociedade mais justa” (COLLINS, 2017, p.15).

O que fica claro sobre a diferença entre pensar a interseccionalidade como diversidade e a interseccionalidade como formas de interação das opressões é que o horizonte que se almeja é distinto. Enquanto, na primeira, parece ser a mera constatação de que as mulheres possuem características distintas entre si e que essas devem ser também levadas em consideração para uma política pública, na segunda, o que se almeja é a emancipação em todos os marcadores sociais, uma vez que as opressões se sobrepõem. Para se pensar uma sociedade sem hierarquia de gênero, é necessário observar que as mulheres ali inseridas não sofrem somente a opressão de gênero, mas também o racismo, a lesbofobia, a transmisoginia, a xenofobia, e todas as outras formas de opressão. Assim, analisar uma política ou lei para os moldes de uma interseccionalidade significa levar em consideração e incluir as intersecções como prioridade de ação e não mais como assuntos secundários de diversidade.

Não parece estranho pensar que em análise ao artigo (*Leitprinzip Gleichstellung? – 10 Jahre Gender Mainstreaming*) sobre os 10 anos de implementação da política de integração de gênero - GM, as autoras Lewalter; Baer; Geppert (2009) apontem que:

Na implementação da GM na administração federal, o problema não foi a ênfase na responsabilidade transversal e no tratamento de questões técnicas de ação administrativa. Este foi um ponto forte e o aspecto inovador da abordagem. O que estava faltando era uma referência explícita ao conteúdo dos domínios políticos, aos temas relacionados e aos objetivos gerais da política de igualdade.⁸⁸ (LEWALTER; BAER; GEPPERT, 2009, p.136, *tradução nossa*)

O que se conclui é que toda a ideia de integração do gênero em todos as esferas administrativas como um preceito para o funcionamento efetivo da democracia e toda a

⁸⁸ No original, em alemão, lê-se: “Bei der Umsetzung von GM in der Bundesverwaltung lag das Problem also nicht in der Betonung einer Querschnittsverantwortung und in der Auseinandersetzung mit technischen Fragen des Verwaltungshandelns. Dies war eine Stärke und das Innovative des Ansatzes. Gefehlt hat eine deutliche Bezugnahme auf Inhalte der Politikfelder, auf fachbezogene und auf übergreifende gleichstellungspolitische Ziele“. (LEWALTER; BAER; GEPPERT, 2009, p.136)

complexidade e a estratégia política necessária para atuar nos diferentes setores da sociedade não se revelaram efetivamente eficazes em sua forma de agir. Por mais que o desenvolvimento e a implementação da perspectiva do gênero, pelo menos nos 10 primeiros anos, tenha sido um avanço, a forma de aplicação e a interação com os outros marcadores sociais, ou como descrito na AGG, as formas de discriminações não parecem surtir efeito na integração de gênero, para que a igualdade entre homens e mulheres pudesse ser efetiva. Todavia, o que se espera de uma política com tantos incentivos e com uma boa estrutura para institucionalização é que ela colha resultados mais efetivos, pois, como será demonstrado nos próximos tópicos, a diferença e a discriminação entre os gêneros ainda são persistentes no cenário da ciência alemã. Ainda que afirmações como as feitas pelas autoras Ahrens; Kühl (2005, *tradução nossa*), de que as “‘expectativas de salvação’ são absurdas e a esperança de um efeito imediato é irrealista, pois não se pode esperar que estruturas ‘congeladas’ mudem ad hoc”⁸⁹, demonstrem a dificuldade de mudança de um cenário de desigualdade secular, ainda assim, o objetivo ou pelo menos o horizonte de conquistas almejado por aqueles e aquelas que lutam pela igualdade de gênero é que essas estruturas se descongelem o mais rápido possível

Por esse motivo, a mais recente ação do governo federal da Alemanha foi a proposta realizada pelo Ministério da Família, Idosos, Mulheres e Jovens- BMFSFJ intitulada *Stark für die Zukunft* (fortes para o futuro), em 2020, para superação da desigualdade de gênero em todas as pastas do governo, incluindo a área da educação e da ciência. Uma das primeiras ações foi a divulgação de uma cartilha com informativos do que será realizado e de algumas propostas como conscientização sobre as desigualdades de gênero. São apresentadas nove metas para igualdade de homens e mulheres, as quais serão usadas como metas para as futuras legislações e para os futuros programas de financiamento de todos os ministérios federais (BMFSFJ, 2020).

O tópico seguinte é um bom exemplo para articular os avanços e os impedimentos de uma integração de gênero a nível institucional. A aplicação das normas para a aplicação da GM no nível das universidades alemãs ficará mais clara com as explicações que se seguem.

4.3 A Lei de Igualdade de Oportunidades e o cargo de *Gleichstellungsbeauftragte*

A criação do cargo de *Gleichstellungsbeauftragte*⁹⁰ (Oficial de Igualdade) possui respaldo jurídico na Lei Federal de Igualdade (BGleiG), que teve papel importante para a

⁸⁹ No original, em alemão, lê-se: “‘Heilserwartungen’ sind aber unsinnig und die Hoffnung auf sofortige Wirkung unrealistisch, da nicht zu erwarten ist, dass sich ‚geronnene‘ Strukturen ad hoc ändern“. (AHRENS; KÜHL, 2005)

⁹⁰ A palavra *Gleichstellungsbeauftragte* é o cargo desempenhado pela responsável dos escritórios de Igualdade.

modificação de leis anteriores, tanto no âmbito Federal quanto nas legislações de cada Estado Alemão. A criação da Lei de Igualdade tanto na esfera federal como na estadual é um reflexo de mudanças que ocorreram desde 1999 quando o Governo Federal Alemão adota a igualdade entre mulheres e homens como princípio norteador, já em seu programa intitulado *Moderner Staat - Moderne Verwaltung* (Estado Moderno - Administração Moderna), como demonstrado no tópico anterior.

Na BGleiG, é possível verificar um conjunto de medidas que se alinham com a proposta de desenvolvimento do *Gender Mainstreaming*, discutido tanto no quadro da União Europeia quanto nos acordos internacionais, dos quais a Alemanha participou como país integrante. Esse processo de mudança das concepções de igualdade entre homens e mulheres para uma estratégia de integração entre os gêneros foi exemplificado, mais satisfatoriamente, nos tópicos 3.1 e 3.2 dessa pesquisa.

Assim, para pensar no desenvolvimento desses escritórios nas universidades alemãs, os esforços serão concentrados na Seção 5 da BGleiG, *Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau* (Oficial de Igualdade de Oportunidades, Substituto e “Mulher de confiança”). Essa pesquisa, como já descrito, utiliza diferentes fontes para tradução dos documentos, e uma das dificuldades encontradas foi entender se os cargos descritos na Lei (BGleiG) somente poderiam ser ocupados por uma mulher, uma vez que as palavras *Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Vertrauensfrau* estão todas no feminino ou se referem ao cargo destinado à mulher.

A palavra *Gleichstellungsbeauftragte*, em alemão, é a junção de *Gleichstellung* que significa igualdade, paridade, equidade e a palavra *Beauftragte(r)*, que pode ter um sentido jurídico de mandatário, mas também é aquela(e) encarregada(o) de algo. Como nos sites de diferentes universidades alemãs, em sua versão em inglês, a tradução utilizada é *Equal opportunities Office*, essa pesquisa optou por traduzir para “Oficial de Igualdade de Oportunidades”, pois conforme dicionário Dicio, no português, “Oficial” tem o sentido de alguém que foi proposto por uma autoridade ou pelo governo, e é usado tanto para homens como para mulheres. O complemento “igualdade de oportunidades”, por sua vez, é uma definição mais próxima das atividades desempenhadas no cargo.

No entanto, ao realizar a leitura da Lei BGleiG, todas as palavras utilizavam o artigo no feminino ou eram específicas quanto ao cargo de uma mulher, por exemplo, *Stellvertreterin*, em que a terminação *-in* é usada gramaticalmente para mulheres, em português seria “substituta” ou “a vice”. A própria gramática da língua alemã facilitaria a tradução desses

documentos e leis, a não ser pelo fato de, ao longo dessa pesquisa, vários relatos e reportagens demonstrarem uma divisão quanto à possibilidade de homens ocuparem esses cargos, divisão essa que foi alvo de processos jurídicos em diferentes Estados e ampliaram ainda mais essa discussão. Esse fato resultou em uma busca mais detalhada de como os diferentes Estados estavam posicionados em relação à Lei de Igualdade⁹¹, visto que a BGleiG, como uma Lei Federal em seu §19, é clara em relação ao cargo ser destinado às mulheres. Porém, a Alemanha é uma república federativa, com sistema de governo parlamentarista, onde seus 16 estados possuem suas próprias leis e possuem a competência de aplicar as leis federais. Isso significa dizer que a BGleiG é aplicada aos entes federais e que os estados possuem as suas próprias Leis de Igualdade (LGG), por essa razão, pode haver uma mudança em como a Lei de Igualdade é aplicada nos diferentes Estados.

Por essa razão, a pergunta que iniciou esse tópico foi: Pode o Oficial de Igualdade de Oportunidades ser homem? (*Darf auch ein Mann Gleichstellungsbeauftragter sein?*) Foi com essa pergunta, mais precisamente em alemão, que vários processos e reportagens nesse sentido foram encontradas, e o que parecia ser algo claro pela leitura da Lei Federal estava em debate na esfera social e jurídica dos diferentes estados alemães.

A alegação daqueles que acreditam existir a possibilidade de eleição de homens nos cargos descritos na Lei de Igualdade é, em maioria, justificada pelo fato de a lei estar ancorada na Lei Base, Lei Fundamental ou Constituição Alemã (*Grundgesetz- GG*), em seu artigo 3, II, o qual descreve que “Homens e mulheres têm direitos iguais. O estado promove a implementação efetiva da igualdade entre mulheres e homens e trabalha para a eliminação das desvantagens existentes”⁹² (ALEMANHA,2021a, *tradução nossa*). E, dessa maneira, a discriminação de gênero não deveria ser aplicada a nenhum dos casos, a igualdade formal deveria ser a base para a interpretação. Por outro lado, aqueles favoráveis à “distinção” ou à igualdade pela diferença, também utilizam desse artigo para argumentar que esse seria o caminho adotado pelo Estado para “eliminar as desvantagens existentes”.

⁹¹ A Lei de Igualdade, como essa pesquisa traduziu, existe tanto no âmbito Federal (*Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG*) como no Estadual (*Landesgleichstellungsgesetzen- LGG*). Ela é aplicada para a igualdade entre homens e mulheres e entre pessoas com deficiência. Vale ressaltar que, nessa pesquisa, a ideia de paridade é usada de forma diferente de igualdade formal. Nesse sentido, optou-se por traduzir a palavra “Gleichstellung”, parte integrante de ambas as leis, como igualdade no sentido legal, que o texto da lei apresenta.

⁹²No original em alemão, lê-se: “Art. 3, (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. 2Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin”. (ALEMANHA,2021a)

Em matéria publicada na revista eletrônica *Pinkstinks*⁹³, em 2020, sob o título *Dürfen Männer Gleichstellungsbeauftragte sein?* (É permitido homens serem Oficiais de igualdade de oportunidades?), fica demonstrado que, embora em sua maioria exista um consenso quanto à Lei de Igualdade ser destinada para a ocupação das mulheres nos cargos descritos, ainda existem conflitos em relação à possibilidade de os homens ocuparem ou se candidatarem a esses cargos. A matéria afirma que, mesmo que a Lei Federal BGleiG seja clara quando estipula que as mulheres podem se tornar oficiais de igualdade de oportunidade, a mesma certeza não está em nível estadual.

O caso (Nº 2 Sa 262 d/17) mais conhecido ocorreu em *Schleswig-Holstein* nas eleições para oficiais de igualdade e oportunidade em âmbito municipal, no ano de 2016. Na oportunidade, um advogado se candidatou para o cargo, mas não teve sua candidatura incluída na seleção. Por esse motivo, o advogado teria entrado com um processo alegando discriminação pelo seu gênero e por ser portador de deficiência severa. O site especialista em Direito do Trabalho, *Arbeitsrecht.org*, comentou o caso em uma matéria de 2018, afirmando que “no anúncio de emprego, foram nomeadas as tarefas mais importantes de um oficial de igualdade de oportunidades e foi utilizado o formulário feminino ‘a oficial de igualdade e oportunidades’”⁹⁴(*Arbeitsrecht.org*, 2018, *tradução nossa*). Em sua petição, o advogado apresentou e-mails enviados ao Departamento Municipal e anexos. Em sua carta de requerimento, constavam as seguintes informações:

15. A igualdade entre mulheres e homens, homens e mulheres, pessoas com deficiência, estrangeiros, pessoas com antecedentes migratórios é uma paixão para mim. Estou familiarizado com o trabalho de igualdade de gênero, trabalho de projeto e trabalho de relações públicas em meus 6 anos de trabalho voluntário na Aids-Hilfe K.

16. Tenho um conhecimento profundo da lei da igualdade. Durante o cargo eletivo na Vara do Trabalho G., trabalhei com mais profundidade as questões jurídicas sobre igualdade”.

17. No momento de sua aplicação, o requerente havia concluído com êxito o primeiro exame estadual em direito, estava em seu estágio jurídico a ser concluído em 30 de novembro de 2016 e havia concluído com êxito um

⁹³ *Pinkstinks* é uma ONG feminista que possui uma revista online sobre novos papéis de gênero. E é uma imprensa forte na Alemanha em questões feministas. A ONG se define como uma agência de publicidade para o feminismo e contra a homofobia. Além das matérias sobre as questões de gênero, ela também promove campanhas, vídeos, teatros e ações voltadas para escolas, pais e educadores.

⁹⁴Do original, em alemão, lê-se: “In der Stellenausschreibung wurden die wichtigsten Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten benannt und die weibliche Form „Gleichstellungsbeauftragte“ verwendet (*Arbeitsrecht.org*, 2018)

mestrado (LL.M.). (ALEMANHA-Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 2017 *tradução nossa*)⁹⁵

O professor Markus Stoffels, especialista em Direito do Trabalho da Universidade de Heidelberg, realizou, em 2018, um comentário detalhado sobre o caso no fórum *Beck-community*, importante site sobre discussões jurídicas e sobre casos com grandes repercussões na Alemanha. Stoffels demonstrou que, além das alegações acima citadas, o proponente da ação utilizou como argumentação que “como os papéis sociais mudaram, não apenas as mulheres, mas também os homens podem exercer o cargo de oficiais de igualdade de oportunidades”⁹⁶ (STOFFELS, 2018, *tradução nossa*). No entanto, a questão em prol das mulheres ou a “exclusão do sexo masculino” nesse caso ainda assim estaria amparada pela Lei Geral de Igualdade de Tratamento (AGG) no âmbito do trabalho, pois o §8, tópico 1, define que o tratamento diferente é permitido devido a requisitos profissionais e “se esse motivo representar uma exigência profissional imprescindível e decisiva em função da natureza da atividade a ser desempenhada ou das condições do seu exercício, desde que a finalidade seja lícita e a exigência seja adequada” (ALEMANHA, 2013, *tradução nossa*)⁹⁷. O professor Stoffels ainda aponta a conformidade com a base jurídica de Schleswig-Holstein (Lei de Igualdade de Schleswig-Holstein), que prevê oficiais de igualdade do sexo feminino e afirma que:

as disposições servem para eliminar as desvantagens estruturais que ainda existem para as mulheres e são compatíveis com a Lei Básica e com a lei da União Europeia, apesar das consideráveis desvantagens para os homens formalmente desfavorecidos. Além disso, o gênero feminino é um requisito indispensável para uma parte substancial das atividades de um agente de igualdade de oportunidades. (STOFFELS, 2018, *tradução nossa*)⁹⁸

⁹⁵ Do original, em alemão, lê-se: “15. Die Gleichstellung von Frau und Mann, Mann und Frau, Behinderten, Ausländern, Menschen mit Migrationshintergrund, ist mir eine Passion. Die Gleichstellungsarbeit, Projektarbeit und Öffentlichkeitsarbeit ist mir aus meiner ehrenamtlichen 6-jährigen Tätigkeit bei der Aids-Hilfe K. vertieft bekannt. 16. Ich habe stark vertiefte Kenntnisse im Recht der Gleichstellung. Innerhalb der Wahlstation beim Arbeitsgericht G. habe ich die rechtlichen Fragen zur Gleichstellung vertieft bearbeitet. 17. Zum Zeitpunkt seiner Bewerbung hatte der Kläger das 1. Juristische Staatsexamen erfolgreich abgeschlossen, befand sich in seinem zum 30.11.2016 abzuschließenden Referendariat und hatte einen Masterstudiengang (LL.M.) erfolgreich absolviert.“ (ALEMANHA. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 2017)

⁹⁶Do original, em alemão, lê-se: “Sein Argument: Weil sich die gesellschaftlichen Rollen verändert hätten, könnten nicht nur Frauen, sondern auch Männer den Job als Gleichstellungsbeauftragte ausüben“. (STOFFELS, 2018)

⁹⁷ Do original, em alemão, lê-se: “wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist“ (ALEMANHA, 2013)

⁹⁸ Do original, em alemão, lê-se: “Die Vorschriften dienen der Beseitigung nach wie vor vorhandener struktureller Nachteile von Frauen und seien mit dem Grundgesetz sowie dem Unionsrecht trotz erheblicher Nachteile für die formal benachteiligten Männer vereinbar. Im Übrigen sei das weibliche Geschlecht für einen wesentlichen Teil der Tätigkeiten einer Gleichstellungsbeauftragten unverzichtbare Voraussetzung.“ (STOFFELS, 2018)

Dessa forma, a decisão (Az.: 2 Sa 262 d / 17) do Tribunal Estadual do Trabalho Schleswig-Holstein na 2ª Câmara (*Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein 2. Kammer*) foi pautada, em grande parte, pela base legal que estava em vigor, mas também por entender que as funções desempenhadas no cargo deveriam ser feitas por mulheres:

72. O gênero feminino dos Oficiais de Igualdade de Oportunidades é particularmente adequado para atingir os objetivos perseguidos, em no que diz respeito à participação do oficial para a igualdade de oportunidades na resolução de conflitos, incluindo em casos de assédio sexual, bem como no que diz respeito à cooperação com as mulheres em redes, pelas razões mencionadas acima. Um meio mais brando de atingir o objetivo desejado não é aparente. Com relação à área de responsabilidade do Oficial de Igualdade de Oportunidades, a discriminação do queixoso como homem, que foi acompanhada pelo convite restrito para concorrer a um Oficial de Igualdade de Oportunidades feminino, parece apropriada. **Nas áreas de responsabilidade do Oficial de Igualdade de Oportunidades que foram apontadas, haveria o risco de que a função do Oficial de Igualdade de Oportunidades não tivesse qualquer efeito.** (ALEMANHA. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 2017 *tradução nossa*, grifo nosso)
99

No ano de 2013, a 2ª Câmara do Tribunal Administrativo de Arnsberg (*Verwaltungsgericht Arnsberg, 2. Kammer*) do Estado do Renânia do Norte-Vestfália (NRW) julgou o processo AK. 2 K 2669/11. O autor em questão argumentava que:

No cargo a ser preenchido, ele viu um desafio e uma oportunidade como o primeiro Oficial de Igualdade de Oportunidades masculino na Alemanha a provar que estas tarefas também poderiam ser realizadas por um homem. Além de suas fortes habilidades de comunicação, ele também poderia contribuir com sua experiência a partir de seu próprio processo de posicionamento social. No decorrer de sua vida, ele desenvolveu um grande interesse não só pelas questões da mulher, mas também por questões de política de igualdade de todos os tipos. Ele tinha consolidado e expandido tanto seus conhecimentos técnicos quanto suas habilidades organizacionais e de comunicação através de formação adicional. Se a intenção não era transferir o cargo para ele, ele já solicitava uma recusa qualificada. (ALEMANHA. Verwaltungsgericht Arnsberg, 2013, *tradução nossa*)¹⁰⁰

⁹⁹ Do original, em alemão, lê-se: “72. Das weibliche Geschlecht der Gleichstellungsbeauftragten ist insbesondere im Hinblick auf die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Lösung von Konflikten, u. a. in Fällen sexueller Belästigung, sowie im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den Frauennetzwerken aus den vorstehend genannten Gründen geeignet, die verfolgten Ziele zu erreichen. Ein milderes Mittel zur Verwirklichung des angestrebten Ziels ist nicht ersichtlich. Im Hinblick auf das Aufgabenfeld der Gleichstellungsbeauftragten erscheint die mit der beschränkten Ausschreibung für eine weibliche Gleichstellungsbeauftragte einhergehende Benachteiligung des Klägers als Mann angemessen. In den aufgezeigten Bereichen des Aufgabengebiets der Gleichstellungsbeauftragten bestünde die Gefahr, dass die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten keine Wirkung entfaltet“. (ALEMANHA-Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 2017)

¹⁰⁰Do original, em alemão, lê-se: “In der zu besetzenden Stelle sehe er eine Herausforderung und Chance als erster männlicher Gleichstellungsbeauftragter Deutschlands unter Beweis zu stellen, dass diese Aufgaben auch von

O requerente teve o seu pedido de inscrição negado, e, em resposta, o Diretor Distrital afirmou que a Lei Estadual de Igualdade do estado NRW estabelece, na Seção 15 (3), que uma mulher deve ser nomeada como oficial de igualdade de oportunidades. O processo foi instaurado pelo requerente alegando:

A rejeição e o não-convite à entrevista de emprego constituíram uma violação das disposições do AGG e, portanto, uma discriminação com base no gênero. A discriminação de gênero era incompatível com as exigências europeias do artigo 14, 2 da Diretiva 2006/54/EC do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006 sobre a implementação do princípio de igualdade tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e profissão. Além disso, há uma violação do Artigo 33, 2 da Lei Básica e do Artigo 3, 2 e Artigo 3 da Lei Básica. (ALEMANHA. Verwaltungsgericht Arnsberg, 2013, *tradução nossa*).¹⁰¹

Note-se que a estrutura dos dois processos até agora apresentados possui a mesma construção argumentativa. Em um primeiro momento, o candidato se mostra como um candidato qualificado para o cargo alegando experiência, boa vontade, habilidade de comunicação e tempo de trabalho com a “igualdade”, ressalta suas qualidades, como se é de esperar em uma candidatura de emprego. Entretanto, ao serem considerados como ilegíveis, o primeiro argumento é a discriminação, a exclusão e o não respeito ao princípio da igualdade entre homens e mulheres. E é exatamente esse princípio da igualdade entre homens e mulheres que iniciou toda essa discussão sobre como garantir espaços e políticas de integração para as mulheres.

A Lei Federal de Igualdade, BGleiG, em suas disposições gerais § 1, apresenta como objetivo “alcançar a igualdade entre mulheres e homens” e “eliminar a discriminação existente com base no gênero, em particular a discriminação contra as mulheres, e prevenir a

einem Mann bewältigt werden können. Er könne neben seinen ausgeprägten Kommunikationsfähigkeiten auch seine Erfahrungen aus seinem eigenen gesellschaftlichen Positionierungsprozess einbringen. Im Laufe seines Lebens habe er ein großes Interesse nicht nur für frauen- sondern auch gleichstellungspolitische Themen jedweder Art aufgebaut. Sowohl seine fachlichen Kenntnisse, als auch seine Fähigkeiten im organisatorischen und Kommunikationsbereich habe er durch Fortbildungen gefestigt und erweitert. Sofern nicht beabsichtigt sei, ihm die Stelle zu übertragen, bitte er bereits jetzt um eine qualifizierte Absage”. (ALEMANHA. Verwaltungsgericht Arnsberg, 2013)

¹⁰¹ Do original, em alemão, lê-se: „Die Absage und Nichteinladung zum Bewerbungsgespräch stelle einen Verstoß gegen die Vorschriften des AGG und somit eine Diskriminierung wegen des Geschlechts dar. Die Geschlechterdiskriminierung sei mit den europarechtlichen Vorgaben des Art. 14 Abs. 2 RL 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und –Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen nicht zu vereinbaren. Ferner sei ein Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 3 Abs. 2 u. 3 GG gegeben.“ (ALEMANHA. Verwaltungsgericht Arnsberg, 2013)

discriminação futura”¹⁰²(ALEMANHA, 2021b, *tradução nossa*). Além disso, a lei é clara quanto às desvantagens estruturais e à necessidade de medidas específicas para a correção dessa desigualdade (§2, 2, BGleiG).

Nesse sentido, o Tribunal Constitucional de Mecklemburgo-Pomerânia Ocidental (*Verfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern*), em 2017, também se posicionou a favor de o cargo ser ocupados por mulheres e foi além na decisão em relação a quem poderia participar do processo de votação. O processo (LVerfG 7/16) foi direcionado à inconstitucionalidade do § 18, frase 1 da lei sobre a igualdade entre mulheres e homens no serviço público do estado de Mecklemburgo-Pomerânia Ocidental (*Gleichstellungsgesetz - GlG M-V*). Em suma, o § 18, frase 1, define que a votação nas repartições e nos conselhos de representantes legais, para eleger uma Oficial para a Igualdade de Oportunidades e uma substituta, deve ser realizada pelas funcionárias dos estabelecimentos (MV- Mecklenburg-Vorpommern, 2016). O pedido de inconstitucionalidade solicitava ao tribunal:

declarar a seção §18 (1) da Lei de Igualdade de Oportunidades de 11 de julho de 2016 (GVOBl. M-V p. 550) inconstitucional por violação do artigo 5 (3) da Constituição de Mecklenburg-Vorpommern em conjunto com o artigo 3 (2) da Lei Base (GG) e o artigo 13 da Constituição de Mecklenburg-Vorpommern, bem como o artigo 20 (1) e (2) da Lei Base (GG), na medida em que este regulamento exclui os funcionários do sexo masculino do direito de votar e concorrer à eleição como Oficiais de Igualdade de Oportunidades”¹⁰³(ALEMANHA.Verfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern, 2017, *tradução nossa*).

Na formulação da decisão e na análise do caso, o Tribunal Constitucional Mecklemburgo se posicionou a favor da manutenção da seção §18 (1) e aprofundou a discussão ao argumentar sobre a sub-representação das mulheres nos espaços de decisão, além de reafirmar o entendimento majoritário de que o cargo de Oficial de igualdade de oportunidades deve ser oferecido às mulheres, apontando as diferenças estruturais que impedem as mulheres de participarem da sociedade de forma igualitária como prevê a Lei Base (GG) no seu artigo 3 (2). A decisão vai além na argumentação a favor da manutenção da votação pelas funcionárias

¹⁰² Do original, em alemão, lê-se: “§ 1.1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie” (ALEMANHA, 2021b)

¹⁰³ Do original, em alemão, lê-se: “§ 18 Abs. 1 Satz 1 Gleichstellungsgesetz vom 11. Juli 2016 (GVOBl. M-V S. 550) wegen Verstoßes gegen Art. 5 Abs. 3 der Verfassung Mecklenburg-Vorpommern in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und Art. 13 der Verfassung Mecklenburg-Vorpommern sowie Art. 20 Abs. 1 und 2 des Grundgesetzes für verfassungswidrig zu erklären, soweit diese Regelung männliche Beschäftigte vom aktiven und passiven Wahlrecht als Gleichstellungsbeauftragte ausschließt.“. (ALEMANHA.Verfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern, 2017)

do sexo feminino. O tribunal aponta a problemática subjetiva de se ter homens envolvidos nesse processo de escolha, de modo que, na ocasião, afirmou que:

No caso em apreço, a restrição a um oficial para a igualdade do sexo feminino garante que as mulheres tenham uma pessoa de contato feminina para questões de igualdade, o que aumentará a vontade das mulheres de realmente buscar a ajuda da Oficial de igualdade de oportunidades. **A exclusão de empregados masculinos da eleição também é um meio adequado de excluir, na medida do possível, qualquer influência do grupo de empregados que, na opinião do legislador, atualmente ainda são favorecidos, sobre a Oficial de Igualdade de Oportunidades.** (ALEMANHA. Verfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern, 2017, *tradução nossa*, grifo nosso)¹⁰⁴

Dentre as várias atividades desenvolvidas, a responsável pela Igualdade de Oportunidades desempenha um papel importante para a integração de gênero nas diferentes esferas administrativas, porque, além do amparo legal que sua função possui, suas tarefas são essenciais para garantir que as políticas de igualdade de gênero sejam aplicadas, de forma satisfatória, no ambiente de atuação, além de garantir a aplicação da BGleiG nos espaços federais e da LGG nos espaços estaduais.

A BGleiG define que a escolha da Oficial de igualdade é feita por processo eleitoral em todas as repartições/escritórios (*Dienststelle*) com mais de 100 funcionários e em todas as autoridades federais Supremas (*oberste Bundesbehörden*) com menos de 100 funcionários. A eleição da Oficial de igualdade também é realizada juntamente com uma substituta (*Stellvertreterin*). A Lei determina que, em áreas com maiores responsabilidades de trabalho ou maior complexidade, podem ser eleitas até três substitutas. Segundo o tópico 5 § 19 da BGleiG, a eleição é regulada pelo Governo Federal em forma de decreto e sem a necessidade do consentimento do Conselho Federal, o que, por sua vez, demonstra uma maior agilidade no processo eleitoral.

Seguidamente no § 20, a BGleiG elenca as formas de indicação da Oficial de igualdade ou a substituta, por um período de 4 (quatro) anos. A condição excludente para indicação é que não deve ser uma funcionária do conselho pessoal, nem uma representante das pessoas com deficiência grave. Os procedimentos de escolha são elencados no tópico 2, mas um deles merece

¹⁰⁴ Do original, em alemão, lê-se: “Vorliegend stellt die Beschränkung auf eine weibliche Gleichstellungsbeauftragte sicher, dass Frauen eine weibliche Ansprechpartnerin für Gleichstellungsangelegenheiten haben, was die Bereitschaft, die Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten tatsächlich in Anspruch zu nehmen, bei Frauen steigern wird. Männliche Beschäftigte von der Wahl auszuschließen, stellt ebenfalls ein geeignetes Mittel dar, um im Hinblick auf die Gleichstellungsbeauftragte eine Einflussnahme durch die Gruppe der nach Auffassung des Gesetzgebers derzeit noch bevorzugten Mitarbeiter möglichst auszuschließen“. (ALEMANHA. Verfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern, 2017)

destaque: a necessidade da eleição de uma mulher para compor esse grupo. O tópico 2 aponta que, caso não tenha uma candidata (*Kandidatin*) ou após a eleição não tenha sido uma mulher eleita, o chefe do Departamento (*Dienststellenleitung*) nomeará uma Oficial de Igualdade de Oportunidades *ex officio* dentre as funcionárias. Dessa forma, em teoria, a presença das mulheres estaria garantida em pelo menos uma das etapas do processo eleitoral.

A importância do processo eleitoral da Oficial de Igualdade de Oportunidade também está relacionada com o objetivo da lei de promover os assuntos pertinentes ao gênero, mas também tem foco em “como” esse processo será desenvolvido no cargo em questão, por isso,

A Oficial de igualdade de oportunidades pode formar um centro de ligação de cima para baixo e de baixo para cima. Nesse sentido, a Oficial de igualdade de oportunidades atua como uma “agente de mudança”, mas não como uma “oficial de gênero”. Porque: a Oficial de igualdade de oportunidades não é responsável pela implementação da GM. Ela pode assumir o papel de uma consultora que, por exemplo, faz a mediação entre os atores internos da organização e o conselho externo competente em matéria de gênero, mas a responsabilidade de levar em consideração a orientação para a igualdade de gênero é do nível gerencial¹⁰⁵. (GENDERKOMPETENZZENTRUM – Gender Mainstreaming-Implementierung, tradução nossa)

Dessa forma, a implementação da perspectiva do *Gender Mainstreaming* não é a função desempenhada pela Oficial de igualdade, sua função está melhor definida como gerencial de processo, ou aquela que realiza, facilita os processos para tal. No § 25 da BGleiG - Tarefas, direitos e obrigações da Oficial de igualdade de oportunidades (*Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten*) -, aponta-se que a tarefa central é a proteger a igualdade entre homens e mulheres, em especial combater a discriminação contra as mulheres, e supervisionar a aplicação da BGleiG e da Lei Geral de Igualdade de Tratamento (*Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes- AGG*). As tarefas descritas no § 25 (2) da BGleiG são:

1. Apoiar o Departamento na realização dos objetivos desta Lei e promover o cumprimento das obrigações gerais previstas na seção 4,
2. cooperar em todas as medidas pessoal, organizacionais e sociais do Departamento que dizem respeito à igualdade entre mulheres e homens, a eliminação da sub-representação, a compatibilização da família, dos cuidados e da vida profissional e a proteção contra o assédio sexual no local de trabalho,

¹⁰⁵ Do original, em alemão, lê-se: Die Gleichstellungsbeauftragte kann einen Knotenpunkt für die Verknüpfung von Top-down und Bottom-up bilden. In diesem Sinne wirkt die Gleichstellungsbeauftragte als „Change-Agent“, aber nicht als „Gender-Beauftragte“. Denn: die Gleichstellungsbeauftragte ist nicht für die Umsetzung von GM verantwortlich. Sie kann die Rolle einer Beraterin einnehmen, die z.B. zwischen internen Organisationsakteuren und externer gender-kompetenter Beratung vermittelt, aber die Zuständigkeit für die Berücksichtigung von Gleichstellungsorientierung liegt bei der Leitungsebene. (GENDERKOMPETENZZENTRUM-Gender Mainstreaming-Implementierung, 2003-2010)

3. Oferecer aconselhamento e apoio aos funcionários individualmente, conforme necessário, especialmente nas áreas de desenvolvimento e progressão na carreira, e conciliação da família, cuidados e trabalho, e proteção contra desvantagens; e

4. para tirar proveito das oportunidades de treinamento de acordo com a Seção 10 (5).¹⁰⁶ (ALEMANHA, 2021b, *tradução nossa*)

A ideia de integração de gênero, ou *Gender Mainstreaming* (GM) como ficou conhecida, é a base para o impulso dos escritórios da igualdade e para as Leis de Igualdade de Oportunidades e possui em sua essência o princípio da igualdade, mais precisamente a igualdade entre homens e mulheres, uma vez que:

no contexto da GM, a igualdade é entendida como uma tarefa transversal para toda a organização. Esta tarefa não é dirigida a indivíduos, especialmente não ao Oficial de igualdade de oportunidades, mas a todos os membros de uma organização, ou seja, tanto homens como mulheres da mesma forma. Os níveis de gestão e administração têm uma responsabilidade especial na implementação da GM.¹⁰⁷ (GENDERKOMPETENZZENTRUM-Gender Mainstreaming, 2003-2010, *tradução nossa*)

Logo, a definição de uma mulher no cargo de Oficial de Igualdade de Oportunidades, além de fazer parte de uma estratégia de integração, também é essencial para se entender que a atividade exercida não é baseada em uma gestão ou organização das tarefas como chefes de um departamento, mas sim está próxima de uma experiência própria das mulheres, como nos casos de assédio sexual e redes de apoio a mulheres imigrantes. Nesses casos, a forma de aproximação entre mulheres é muito mais fácil de ocorrer.

Para além dessa questão, a disputa gira em torno da ideia da igualdade pela diferença, algo frequentemente discutido quando se analisam as cotas eleitorais, cotas para concursos, vagas destinadas ao gênero feminino etc. Essa problemática entre a distinção como meio para

¹⁰⁶ Do original, em alemão, lê-se: “1. die Dienststelle dabei zu unterstützen, die Ziele dieses Gesetzes zu erreichen und die Erfüllung der allgemeinen Pflichten nach § 4 zu fördern,

2. bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen,

3. einzelne Beschäftigte bei Bedarf zu beraten und zu unterstützen, insbesondere in den Bereichen der beruflichen Entwicklung und Förderung sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie in Bezug auf den Schutz vor Benachteiligungen, und 4. die Fortbildungsangebote nach § 10 Absatz 5 wahrzunehmen“.
(ALEMANHA, 2021b)

¹⁰⁷ Do original, em alemão, lê-se: “Im Rahmen von GM wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden. Diese Aufgabe richtet sich nicht an Einzelne, insbesondere nicht an die Gleichstellungsbeauftragte, sondern an alle Mitglieder einer Organisation, also an Frauen und an Männer gleichermaßen. Besondere Verantwortung bei der Umsetzung von GM kommt der Leitungs- und Führungsebene zu“ (GENDERKOMPETENZZENTRUM-Gender Mainstreaming, 2003-2010)

se alcançar a igualdade, também é ponto central nos debates na Alemanha, conforme aponta artigo na *Pinkstinks*. A discussão sobre cotas não se limita às questões políticas e eleitorais, ela também foi expandida para o acesso às mulheres nas mídias, a “organização jornalística Pro Quote queria uma cota de 30% para mulheres em cargos de gestão na mídia alemã. Quando, após quatro anos, quase nada havia progredido, eles aumentaram sua demanda para 50%” (PINKSTINKS, 2020, *tradução nossa*)¹⁰⁸. Esse debate é global e abarca as mais diferentes áreas, e parece ser inesgotável, mesmo que, por vezes, as cotas tenham se tornado o caminho mais usado nas diferentes democracias que possuem em sua base a igualdade.

No entanto, para o cargo de Oficial de Igualdade de Oportunidades, não se trata de uma cota para as mulheres. A Lei Federal e a maioria das Leis estaduais para igualdade dos Estados alemães são claras quanto ao cargo ser destinado às mulheres. As funções desempenhas pelas Oficiais de Igualdade de Oportunidades são também de uma representante na empresa ou no departamento federal/estadual como um contato para todas as questões de igualdade de gênero. Ela funciona como um elo entre a sociedade e a administração. Muitos desses espaços que são ocupados por elas possuem problemas relacionados à diferença entre os gêneros, como a diferença salarial, ausência de mulheres em cargos de gestão, licença parental, entre outros. Assim, mesmo que “a nomeação de uma Oficial de Igualdade de Oportunidades pode, à primeira vista, discriminar os homens, na verdade, apenas promove as mulheres em uma área que até agora privilegiava os homens” (PINKSTINKS, 2020, *tradução nossa*)¹⁰⁹.

Dois pontos centrais dessa pesquisa e que orientaram grande parte das análises das decisões dos tribunais e o cargo de Oficial de Igualdade de Oportunidade foram as categorias aqui denominadas de “representação efetiva” e “igualdade e diferença”. Embora essas decisões não pareçam ser casos rotineiros nos tribunais alemães, elas demonstram que a ideia de “igualdade” oferecida pela Lei de Igualdade (BGleiG e LGGs) parece ainda não ser muito clara quanto ao seu objetivo. Note-se que a construção argumentativa do que seria uma igualdade inclusiva, frequentemente oferecida pelos tribunais, passa pela discussão da igualdade e da diferença, já discutida no capítulo 1 desta pesquisa. No entanto, ela ainda está baseada em uma igualdade que se ampara em uma divisão entre homens e mulheres, como sujeitos dessa discussão. Ela não adentra aos marcadores comuns a cada um desses sujeitos, por exemplo, a

¹⁰⁸ Do original, em alemã, lê-se: ““Die journalistische Organisation Pro Quote wollte vor einigen Jahren eine 30-Prozent-Frauenquote für Führungspositionen in den deutschen Medien. Als nach vier Jahren kaum etwas voran gegangen war, erhöhten sie ihre Forderung auf 50 Prozent“ (PINKSTINKS, 2020)

¹⁰⁹ Do original, em alemão, lê-se: “Deshalb mag die Besetzung einer Gleichstellungsbeauftragten auf den ersten Blick Männer diskriminieren, tatsächlich fördert sie aber bloß Frauen in einem Bereich, der bislang Männer privilegiert hat“ (PINKSTINKS, 2020)

raça e a etnia, pontos importantes no cenário político e social alemão. A igualdade, portanto, permanece presa à estrutura liberal e jurídica, da conhecida frase “todos somos iguais perante a lei”, comum a tantas constituições mundo afora. Mesmo que pareça, em um primeiro momento, um grande avanço nas questões de gênero um cargo criado especificamente para assegurar e promover a igualdade das mulheres nos espaços públicos, o resultado talvez não seja tão satisfatório quanto o esperado, quando não se amplia a categoria mulher nesse cargo.

O Grupo de Trabalho Federal dos Escritórios Municipais da Mulher e Igualdade de Oportunidades (*Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen-BAG*)¹¹⁰ realizou entrevistas¹¹¹ com duas Oficiais de Igualdade de Oportunidades com mais de 20 anos de atuação. Dentre as perguntas, uma delas era: Quais qualidades foram importantes para a Sra. como uma Oficial de Igualdade de Oportunidades? (*Welche Eigenschaften waren für sie als Gleichstellungsbeauftragte wichtig?*) Dentre várias características respondidas, duas delas parecem representar bem a trajetória de uma Oficial de Igualdade de Oportunidades: a coragem (*der Mut*) e o humor (*der Humor*). Coragem para transportar as barreiras e enfrentar as dificuldades e os preconceitos comuns a tantas mulheres, e, sem dúvida, o humor para tantas situações desconfortáveis, nas palavras de Ida Hiller, uma das entrevistadas: “Em nosso trabalho em particular, o privado é político, o pessoal desempenha um papel importante. Evite levar ataques e hostilidade para o lado pessoal, se possível. Às vezes, isso não é fácil, ajuda não se levar tão a sério”¹¹² (BAG, HILLER, 2015, *tradução nossa*)

A afirmação que pode ser abstraída da leitura dessas entrevistas é que, o trabalho como uma Oficial de Igualdade de Oportunidades foi desafiador, resultou bons projetos, mas ainda está longe do final, muito deve ser transformado para se alcançar uma verdadeira igualdade. É o que poderá ser visto no tópico seguinte, quando se observa o trabalho do Escritório de Igualdade e Diversidade da *Bergische Universität Wuppertal*- Universidade de Wuppertal, porque será possível compreender melhor como esse cargo de Oficial de Igualdade de Oportunidade funciona no âmbito da Universidade.

¹¹⁰ A BAG é um Grupo de Trabalho Federal que conta com mais de 1900 comissárias municipais e Oficiais de Igualdade de Oportunidades e se denomina como uma rede profissional do movimento feminista institucionalizado (*professionelles Netzwerk der institutionalisierten Frauenbewegung*). O trabalho desenvolvido pela rede é uma espécie de *networking* entre associações, instituições, partidos, ONGs e Governo Federal. Disponível em: <https://www.frauenbeauftragte.org/die-bag/wer-wir-sind> Acesso em julho de 2021

¹¹¹ As entrevistas estão disponíveis em alemão no site da BAG. Disponível em: <https://www.frauenbeauftragte.org/die-bag/die-frauen-und-gleichstellungsbeauftragte> Acesso em julho 2021

¹¹² Do original, em alemão, lê-se: “Gerade in unserer Arbeit ist das Private politisch, das persönliche spielt eine große Rolle. Angriffe und Anfeindungen möglichst nicht persönlich nehmen. Das ist manchmal nicht einfach, es hilft, sich nicht so wichtig zu nehmen“. (BAG; HILLER, 2015)

4.4 O Escritório de *Igualdade e Diversidade (Gleichstellung und Vielfalt)* - *Bergische Universität- Universidade de Wuppertal, Alemanha*

A descoberta do Escritório de *Igualdade e Diversidade (Gleichstellung und Vielfalt)* se deu por meio de pesquisas realizadas no site da Universidade *Bergische Universität Wuppertal* (Universidade de Wuppertal), onde ocorreu, em novembro de 2016, um workshop com a presença da professora e filósofa estadunidense, Nancy Fraser¹¹³. O evento foi planejado pela *Fakultät für Geistesund Kulturwissenschaften* (Faculdade de Ciências Humanas e Estudos Culturais) e intitulado: *Ways out of Capitalism? Nancy Fraser on the Crisis of Capitalism*¹¹⁴ (Caminhos para sair do Capitalismo? Nancy Fraser sobre a crise do capitalismo).

As pesquisas foram realizadas inicialmente no currículo de professoras e professores, presentes no evento: Regina Kreide¹¹⁵, Friederike Kuster, Georg Lohmann, Jo Moran-Ellis, Smail Rasic, Anne Reichold, Wolfgang Streeck e Heinz Sünker. Todos os envolvidos no evento tinham relação com o tema e suas pesquisas em desenvolvimento abordavam questões sobre sexualidade, gênero e/ou capitalismo, o que era de se esperar, por se alinhar com a pesquisa e com os trabalhos desenvolvidos pela filósofa Nancy Fraser, convidada do evento em questão. A pesquisa posterior foi no site da universidade na aba referente a *Fakultät für Geistesund Kulturwissenschaften-Fachgruppe Praktische Philosophie* (Faculdade de Ciências Humanas e Estudos Culturais- disciplina Filosofia prática), em que foi constatado que havia diferentes congressos, simpósios e estudos relacionados ao gênero, na faculdade de filosofia, em especial, realizados pela professora Friederike Kuster¹¹⁶, que concentra seus estudos na área de

¹¹³ A filósofa Nancy Fraser foi o marco teórico da minha dissertação de Mestrado, e, desde o ano 2015, acompanho trabalhos, publicações e eventos que ela realiza. Por essa razão foi possível ter o conhecimento desse evento. O workshop em questão virou um livro com o título *On the Crisis of Capitalism*, com contribuição de professores e professoras presentes. A previsão de publicação pela Editora Karl Alber é para janeiro de 2022.

¹¹⁴ O cartaz do evento está no ANEXO C dessa pesquisa, em que é possível, também, conferir a programação e os títulos, em inglês, das apresentações.

¹¹⁵ No semestre de inverno de 2020, entrei em contato, por email, com a Professora Regina Kreide, apresentando o projeto dessa pesquisa em andamento e demonstrando interesse nos trabalhos que ela desenvolve na *Justus-Liebig-Universität* no Instituto de Ciência Política, como professora de Teoria Política e História das Ideias (*Politische Theorie und Ideengeschichte*). Na oportunidade, a professora Kreide gentilmente me convidou para participar do *Kolloquium Politische Theorie* (Seminário sobre Teoria Política), que ocorreu no semestre de verão de 2021. Para informações sobre área de trabalho e campo de pesquisa da Professora Dra. Regina Kreide, acessar página institucional no site da Universidade. Disponível em: https://www.uni-giessen.de/fbz/fb03/institutefb03/ifp/Lehrende_Team/Professor_innen/kreide Acesso em dezembro 2020.

¹¹⁶ Para informações sobre a área de trabalho e campo de pesquisa (*Arbeitsgebiete und Forschungsfelder*) da Professora Dra. Friederike Kuster e sobre os trabalhos e os seminários desenvolvidos, acessar página institucional no site da universidade. Disponível em: <https://www.philosophie.uni-wuppertal.de/de/praktische-philosophie/apl-professorinnen-und-professoren/prof-dr-friederike-kuster.html> Acesso em dezembro 2018.

Geschlechterforschung/Philosophische Geschlechtertheorien (Pesquisa de gênero / teorias filosóficas de gênero).

Para o desenvolvimento desta pesquisa, o foco central era o posicionamento da universidade em relação ao tema gênero e as possíveis políticas institucionais implementadas para a representação das mulheres na universidade. Para isso, foi realizada uma pesquisa no site da própria universidade na aba *Universität & Service* (Universidade e Serviço), na qual foi possível perceber se tratar do setor responsável pela gestão e pela apresentação dos serviços desenvolvidos na universidade. O passo seguinte foi a análise de todas as abas que estavam destinadas aos serviços oferecidos na universidade.¹¹⁷ No entanto, havia um escritório específico nomeado *Gleichstellung, Familie & Diversität* (Igualdade, Família e Diversidade), que pareceu, naquele momento, se destacar dos serviços usualmente oferecidos pela administração das universidades ou pelos escritórios ligados às reitorias. Foi assim que se iniciou a pesquisa comparativa entre os países Brasil e Alemanha, com o foco na análise dessas políticas desenvolvidas no âmbito institucional.

O Escritório em foco era uma repartição para garantir, promover e orientar as questões relacionadas a diversidade, igualdade e família. E a mensagem de apresentação, que, naquele momento, constava na página da universidade, era que em sua gestão institucional, ela assinalava em sua *Leitbild*¹¹⁸ (declaração de missão), como uma instituição que respeitava a diversidade, promovia a igualdade de oportunidades para mulheres e homens, bem como possuía um clima favorável para família. Assim, o foco era:

O objetivo é entender as diferenças como oportunidades e examinar sistematicamente os critérios de diversidade do histórico de migração, orientação sexual, idade e status socioeconômico, além do gênero, e assim promover ativamente a diversidade. Especificamente, isso significa criar condições não discriminatórias e benéficas de estudo, pesquisa e trabalho nas quais cada indivíduo pode se desenvolver e desenvolver melhor. Isso se refere tanto a condições de entrada não-discriminatórias, a observação de processos

¹¹⁷ Em relação aos serviços que constavam na página universidade, as seguintes abas estavam descritas: Nossa universidade (Unsere Universität); Faculdades (Fakultäten); Reitoria (Rektorat); Comitês (Gremien); Professor visitante (Gastprofessur); administração (Verwaltung); Instalações de serviço (Serviceeinrichtungen); Gabinete de reclamações e representantes (Beschwerdestellen & Beauftragte); Igualdade, Família e Diversidade (Gleichstellung, Familie & Diversität); Formação Contínua (Weiterbildung); Ofertas de trabalho (Stellenangebote); Eventos (Veranstaltungen); Interno da Universidade (Universität intern). Bergische Universität Wuppertal- Universität & Service. Disponível em: <https://www.uni-wuppertal.de/universitaet/> Acesso em: 15 nov. 2018.

¹¹⁸ O termo *Leitbild* ou *Unternehmensleitbild* inicialmente foi empregado para empresas como uma forma de gestão estratégica em que a empresa traça seus objetivos e define seus propósitos e projetos para criar uma imagem a ser oferecida de forma estratégica. É um termo comumente utilizado no setor corporativo. No inglês, o termo utilizado é *Mission Statement*. *BWL-Lexikon*. Disponível em: <https://www.bwl-lexikon.de/wiki/unternehmensleitbild/> Acesso em 26 junho 2021.

de qualificação e uma análise correspondente dos resultados de uma cultura científica apropriada à diversidade.

A diversidade é entendida como uma contribuição para a justiça educacional e para a excelência. A justiça de gênero é parte integrante disso.

Neste contexto, a Bergische Universität reposicionou-se estrategicamente em termos de igualdade entre os gêneros e criou uma unidade de igualdade e diversidade na reitoria, que coordena e desenvolve ainda medidas de igualdade de gênero e diversidade no ensino, na investigação e no ensino superior a nível central. Ao mesmo tempo, a gestão da universidade é apoiada na ancoragem sustentável da gestão de gênero e diversidade como um princípio de controle em todos os níveis de ação e tomada de decisão. (BUW - Gleichstellung und Vielfalt, *tradução nossa*, grifo nosso)¹¹⁹

Constatada a gestão inclusiva e com foco nos diferentes debates relacionados ao gênero, foi analisado como era a formação institucional desse Escritório, que tinha como foco central as questões relacionadas ao gênero e à promoção da igualdade. A seguir, será detalhada a constituição do escritório e algumas das prerrogativas e demandas que são propostas por ele, assim como o seu amparo legal.

4.4.1 A Formação institucional do Escritório Igualdade e Diversidade (Gleichstellung und Vielfalt)

A formação do Escritório de Igualdade e Diversidade (*Gleichstellung und Vielfalt*) nas Universidades do Estado do Norte – Vestfália (NRW) – é uma seção que está incluída na Lei sobre igualdade entre mulheres e homens para o estado da Renânia do Norte-Vestfália – Lei Estadual de Igualdade (*Landesgleichstellungsgesetz – LGG*) de 1999.

A LGG tem como objetivo geral implementar o direito fundamental de direitos iguais para mulheres e homens, constante no artigo 3.º da Lei Básica, e os acordos e os regulamentos

¹¹⁹ No original, em alemão, lê-se: “Ziel ist es, Unterschiedlichkeiten als Chance zu begreifen und neben Geschlecht auch die Diversitykriterien Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung, Alter, sozio-ökonomischer Status systematisch in den Blick zu nehmen und so Vielfalt aktiv zu fördern. Konkret bedeutet dies, nichtdiskriminierende und förderliche Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen sich jede*r Einzelne optimal entfalten und entwickeln kann. Dies bezieht sich sowohl auf diskriminierungsfreie Eintrittsbedingungen, die Beobachtung von Qualifikationsprozessen und eine entsprechende Analyse der Ergebnisse einer diversitygerechten Wissenschaftskultur.

Diversität wird sowohl als ein Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz verstanden. Geschlechtergerechtigkeit ist hierbei ein integraler Bestandteil.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Bergische Universität in der Gleichstellung strategisch neu aufgestellt und im Rektorat eine Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt eingerichtet, die auf zentraler Ebene die Gleichstellungs- und Vielfaltsmaßnahmen in Lehre, Forschung und Weiterbildung koordiniert und weiterentwickelt. Gleichzeitig wird die Universitätsleitung dabei unterstützt, ein Gender- und Diversity Management als Steuerungsprinzip auf allen Handlungs- und Entscheidungsebenen nachhaltig zu verankern“. (BUW - Gleichstellung und Vielfalt). Disponível em: <https://www.diversitaet.uni-wuppertal.de/> Acesso em: 15 nov.2018

sobre igualdade entre mulheres e homens, como os apresentados no tópico anterior. O objetivo é que as mulheres sejam promovidas a fim de reduzir as desvantagens existentes. A lei também visa a melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional de mulheres e homens.

Com essa finalidade, a LGG do estado NRW regula na sua seção IV as obrigações, as atividades, as atribuições e os procedimentos de escolha da Oficial de Igualdade de Oportunidades (*Gleichstellungsbeauftragte*). No caso do estado NRW, como já citado no tópico anterior, quando apresentado o processo do Tribunal Administrativo de Arnsberg, a pessoa que irá ocupar o cargo de Oficial de Igualdade de Oportunidades é uma mulher, tal especificação pode ser vista no § 15 (3), no qual afirma-se que: “uma mulher deve ser nomeada como responsável pela igualdade de oportunidades. Suas qualificações profissionais devem atender aos requisitos abrangentes de sua área de responsabilidade”¹²⁰ (IM NRW, 2022, *tradução nossa*). Essa garantia da “presença” de uma mulher para desempenhar esse cargo é interessante para pensar como esse requisito é condizente com as atribuições do cargo.

No §17 da LGG/NRW, é possível perceber que as atribuições da Oficial de Igualdade de Oportunidades são uma combinação entre garantir a implementação da LGG, ou seja, a efetivação da igualdade entre homens e mulheres, e uma espécie de organização, pois a oficial desempenha o importante papel de escolha de pessoal e elaboração de projetos de promoção da mulher. Porém, o mais importante para essa pesquisa é a autonomia que a Oficial de Igualdade de Oportunidades possui para realizar tais projetos e atividades.

Nota-se que não é só a presença de uma mulher nos diferentes espaços públicos que está em questão, ela possui uma autoridade para desenvolver projetos que garantam a aplicação efetiva de uma igualdade garantida por lei. E, nesse caso, não só a presença e a autoridade, dois outros pontos são acrescentados à discussão. O primeiro deles é que a oficial deve ter “qualificações profissionais da área de responsabilidade”, nesse caso a interpretação que se faz aqui é que as atribuições do cargo exigem dessa profissional a familiaridade e a experiência com os assuntos, ou, melhor dizendo, com os estudos de gênero. Essa interpretação é feita com mais detalhe pelo tópico 2 do § 15 da LGG/NRW, o qual descreve que: “nas escolas e seminários de estudo, em que as mulheres membros da conferência de professores ou da conferência do seminário assim o decidam, será nomeada uma pessoa de contato para questões

¹²⁰ No original, em alemão, lê-se “§15(3) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden“ (IM NRW, 2022).

de igualdade de gênero.”¹²¹ (IM NRW, 2022, *tradução nossa*). Sendo assim, não só a presença dessa mulher é importante, mas as “ideias” oferecidas e compartilhadas devem resguardar e promover a discussão de gênero, bem como os problemas específicos das mulheres.

O segundo ponto a se acrescentar à discussão está diretamente relacionado com a categoria “representatividade efetiva” utilizada nessa pesquisa. Nela, o ponto central é uma representação ativa dos interesses das mulheres nos espaços públicos ocupados e que possua um poder de ação. O § 18 (4) da LGG do estado de NRW é um bom exemplo de como uma representação efetiva poderia funcionar, já que, nele, a oficial “tem o direito direto de apresentação de trabalho, palestra, fala, ao chefe do departamento. Ela deve ter a oportunidade de participar de todas as reuniões de seu escritório que dizem respeito a assuntos relacionados à sua área de responsabilidade”¹²² (IM NRW, 2022, *tradução nossa*).

O que se pode concluir é que a participação dessa Oficial não é uma mera figuração ou algo que preencha um espaço obrigatório da lei, como comumente se vê nas cotas eleitorais. A efetividade está exatamente no fato de poder apresentar suas ideias e demandas de forma autônoma e com o poder de fala nos diferentes espaços que possuam uma relação direta com a igualdade entre homens e mulheres e/ou com as demandas próprias das mulheres, por exemplo, o combate ao assédio sexual, a contratação de funcionárias e os salários adequados.

Nesse sentido, a LGG/NRW também apresenta alterações feitas da lei sobre as Universidades do Estado NRW (*Universitätsgesetz - UG*) e que demonstram as atribuições da Oficial de Igualdade de Oportunidades no âmbito das universidades. Todas as universidades do estado possuem um escritório específico que trabalha com essas questões, que é contínuo e amparado pela Lei. Para esses escritórios, é nomeado uma Oficial de Igualdade de Oportunidades que possui as seguintes funções:

A Oficial de Igualdade de Oportunidades deve zelar pelos interesses das mulheres que são membros da universidade. Trabalha no sentido de incluir aspectos relevantes para as mulheres no cumprimento das tarefas da universidade, em particular no trabalho acadêmico e na atribuição de fundos orientada para o desempenho. Para o efeito, pode participar nas reuniões do Senado, da Reitoria, dos conselhos docentes, das comissões de nomeação, do conselho clínico e de outros órgãos com o direito de propor moções e intervir; ela deve ser convidada e informada da mesma forma que um membro. Ela terá a oportunidade de ser informada e de participar das deliberações da reitoria e

¹²¹ No original, em alemão, lê-se: §“15(2) An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt“. (IM NRW, 2022).

¹²² No original, em alemão, lê-se: “Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen“ (IM NRW, 2022).

do Conselho Executivo Clínico sobre assuntos que afetem diretamente a igualdade. O regulamento básico da universidade regulará, em particular, a eleição, nomeação e mandato da Oficial de Igualdade de Oportunidades e sua suplente.¹²³ (IM NRW, 2022, *tradução nossa*)

Como é possível observar pela leitura do artigo 3, § 23, (1), a Oficial de Igualdade de Oportunidades nas universidades desempenha um papel central para a promoção das mulheres, além de atuar para implementação das políticas. Como o cargo possui um mandato permanente, as políticas desenvolvidas podem ser feitas de forma contínua e independentes da gestão do reitor ou de ações de professores e grêmios, por exemplo. No entanto, isso não significa que o trabalho não possa ser, e de certa forma é feito em conjunto com os membros da universidade, pois, no tópico 2 do mesmo artigo, é estabelecida a criação de uma comissão de igualdade (*Gleichstellungskommission*) com a função de monitorar os planos desenvolvidos para a promoção das mulheres (*Frauenförderpläne*) no âmbito universitário, além de acompanhar como os recursos internos (*Mittelvergabe*) são alocados para essas questões.

Como a proposta dessa pesquisa é compreender a maneira que esses escritórios da igualdade operam na promoção das mulheres e como sua criação em âmbito legal e institucional pode interferir para um espaço mais paritário, optou-se – pelo tempo e pela objetividade da pesquisa – por analisar somente a Universidade de Wuppertal (*Bergische Universität Wuppertal*), onde essa pesquisa se iniciou. Apesar disso, foram constatados, no site de outras universidades, escritórios específicos para promoção das mulheres e com Oficiais de Igualdade de Oportunidades, para citar algumas delas, a Universidade de Colônia (*Universität zu Köln*), a Universidade de Bonn (*Universität Bonn*) e a Universidade de Bielefeld (*Universität Bielefeld*)¹²⁴. No entanto, todas são amparadas pela lei estadual de igualdade do estado Renânia do Norte-Vestfália (LGG/NRW).

¹²³ No original, em alemão, lê-se: “Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen, des Klinischen Vorstands und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat und im Klinischen Vorstand, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung” (IM NRW, 2022).

¹²⁴ Universidade de Colônia, *Gender Equality & Diversity*. Disponível em: <https://vielfalt.uni-koeln.de/> Acesso em dezembro 2020

Universidade de Bonn, *Gleichstellungsbüro*. Disponível em: <https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/de/gleichstellungsbuero> Acesso em dezembro 2020

Universidade de Bielefeld, *Zentrales -Gleichstellungs-büro*. Disponível em: <https://www.uni-bielefeld.de/themen/gleichstellung/gleichstellungsbuero/index.xml> acesso em dezembro 2020

As informações aqui constantes foram retiradas do site da Universidade de Wuppertal, mais precisamente na página de *Gleichstellung und Vielfalt* (Igualdade e Diversidade), em que foi possível ter acesso aos documentos, às leis e aos demais dados citados e anexados à página em questão. Inicialmente, cabe esclarecer a atuação da Oficial de Igualdade na Universidade de Wuppertal. Conforme explicado acima pela LGG/NRW, a universidade deve ter uma funcionária como Oficial de Igualdade de Oportunidades. Nos documentos jurídicos anexados ao site, a oficial é chamada de Oficial Central de Igualdade de Oportunidades (*die zentrale Gleichstellungsbeauftragte*).

A Lei das Universidades do estado de NRW (*Hochschulgesetz - HG*), no seu § 24, referente à organização das universidades, estabelece que a universidade do estado do NRW é a responsável pela escolha das Oficiais de Igualdade de Oportunidade centralizada e descentralizada. A oficial descentralizada atua como substituta da Oficial Central de Igualdade de Oportunidades (*Gleichstellungsbeauftragte*). Esta última é quem delega as tarefas e os deveres conforme as demandas e as necessidades que entender necessária, uma vez que ela possui liberdade de atuação conforme o § 17 LGG/NRW.

O processo de eleição é estabelecido pela lei HG § 24 (2), de acordo com a qual a “universidade regulará em particular a eleição, nomeação e mandato da Oficial Central de Igualdade de Oportunidades e seus adjuntos em seu regulamento básico”¹²⁵ (MKW NRW, 2019, *tradução nossa*). A recomendação que consta no documento¹²⁶ sobre o processo de implementação para a Oficial Descentralizada de Igualdade de Oportunidades é que ela seja escolhida dentro do grupo de professoras universitárias ou do pessoal acadêmico. Cabe destacar que essa é uma recomendação da Oficial Central de Igualdade de Oportunidades.

A interação entre a oficial descentralizada e a central é um processo importante, pois, além de a descentralizada pertencer ao corpo docente das faculdades, é ela que será o contato para questões de igualdade de oportunidades em sua unidade organizacional e levará as demandas específicas das faculdades. Assim, as demandas e as metas para a igualdade e para a promoção das mulheres podem acontecer conforme as necessidades da própria universidade.

¹²⁵ No original, em alemão, lê-se: „Die Hochschule regelt in ihrer Grundordnung insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen“. (MKW NRW, 2019)

¹²⁶ Documento *BUW- Implementierung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter und Aufgabenprofil*. Disponível em: https://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/fileadmin/gleichstellung/pdf/Arbeitspapiere_zur_Gleichstellung/23_Implementierung_dezentraler_Gleichstellungsbeauftragter.pdf Acesso em julho de 2021

Observa-se que, mesmo que exista uma lei geral que regula as atividades de uma Oficial de Igualdade de Oportunidades e que ela esteja submetida ao cumprimento dessa lei, ainda assim, existe a possibilidade de adequação à necessidade específica de cada universidade, uma vez que o trabalho e os planos de ação são construídos conjuntamente e de acordo com a Declaração de Missão da Universidades (*Leitbild der Bergischen Universität Wuppertal*). Nesse tópico, uma das primeiras informações foi que, em seu *Leitbild* (BUW, 2009), a Universidade de Wuppertal estabeleceu a criação desse escritório como uma forma de alcançar a igualdade entre homens e mulheres.

4.4.2 Composição e ações desenvolvidas pelo Escritório Igualdade e Diversidade (*Gleichstellung und Vielfalt*)

A igualdade de oportunidade entre homens e mulheres na Universidade de Wuppertal é desenvolvida com duas linhas de frente: a primeira com a Oficial Central de Oportunidades de Igualdade e duas vices; a segunda com as Oficiais Descentralizadas de Igualdade de Oportunidades e cada qual com uma vice, conforme o esquema elaborado, no quadro 1:

Quadro 1- Oficial centralizada - Composição e tempo de mandato

Oficial de Igualdade de Oportunidades (<i>Gleichstellungsbeauftragte</i>)	Composição	Duração do mandato
	1 (uma) Oficial Central de Igualdade de Oportunidades (<i>zentralen Gleichstellungsbeauftragten</i>)	4 (quatro) anos e nomeadas pelo reitor
	2 (duas) Vices/suplente (<i>Stellvertreterinnen</i>)	

Fonte: BUW 2009, 2021, elaboração própria

Como apresentado acima, tal escritório é formado por um comitê de gabinete que exerce a função de gestão e de controle das políticas implementadas nele, as quais são responsáveis pela articulação entre as faculdades e os membros da universidade e pelas relações públicas entre a universidade e os mais diferentes setores sociais. Para além da chefia e da administração do escritório (gabinete), encontram-se os diretores descentralizados. Eles atuam de acordo com a Lei das Universidades NRW (*Hochschulgesetz - HG*), que dispõe que as faculdades indiquem os representantes que serão os membros oficiais de oportunidades. Eles atuam como representantes das diferentes faculdades e têm o papel de incorporar aspectos relevantes para a

igualdade de gênero no cumprimento das tarefas da faculdade. As tarefas desenvolvidas são: participar de reuniões dos conselhos, do corpo docente e dos comitês de nomeação e dos outros comitês do corpo docente com o direito de falar e se candidatar a um emprego como substituto da Oficial Central de Igualdade de Oportunidades. O mandato do diretor descentralizado é de 2 (dois) anos. Além disso, essas são as pessoas de contato para questões de gênero em suas unidades organizacionais. Eles são consultados na atualização dos planos de igualdade e participam na criação e na fiscalização do perfil apropriado do corpo docente. Eles apoiam a Oficial Central de Igualdade de Oportunidades em nível docente e, assim, contribuem para moldar as metas de igualdade de gênero da universidade.

Quadro 2 - Oficial descentralizada- faculdade de origem, composição e tempo de mandato

Faculdade de origem	Composição		Duração do mandato
	Oficial descentralizada de Igualdade de Oportunidades (<i>Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte</i>)	Suplente (<i>Stellvertretung</i>)	
Humanidades e Estudos Culturais	1 (uma) docente	1 (uma) pesquisadora associada <i>(Wissenschaftliche Mitarbeiterin)</i>	2 (dois) anos de mandato da Oficial descentralizada e da suplente. A
Ciências Humanas e Sociais	1(uma) docente	1 (uma) pesquisadora associada <i>(Wissenschaftliche Mitarbeiterin)</i>	
Economia-Schumpeter school of business and economics	1 (uma) docente	4.5 1(uma) secretária do gabinete do reitor 4.6 (Dekanatssekretärin)	
Matemática e Ciência Naturais	1 (uma) docente	1 (uma)docente	
Arquitetura e engenharia civil	-----	1(uma) assistente de departamento <i>(Mitarbeiterin)</i>	

Engenharia elétrica, tecnologia da informação e tecnologia de mídia	1 (uma) pesquisadora associada <i>(Wissenschaftliche Mitarbeiterin)</i>	1(uma) coordenadora de projeto <i>(Projektkoordinatorin)</i>	escolha é feita por membros do corpo docente de cada faculdade.
Engenharia Mecânica e tecnologia de Segurança	1(uma) docente	1(uma) pesquisadora associada <i>(Wissenschaftliche Mitarbeiterin)</i>	
Design e arte	-----	1 (uma) docente 1(uma) pesquisadora associada <i>(Wissenschaftliche Mitarbeiterin)</i>	
Escola de Educação	1(uma) docente	1(uma) docente	

Fonte: BUW 2009, 2021, elaboração própria

A proposta do escritório é a implementação da igualdade entre mulheres e homens, a eliminação de desvantagens específicas de gênero e uma melhor conciliação entre família, estudos e trabalho, além disso é possível observar pelo quadro 2 que existe uma diversidade de mulheres atuantes, entre docentes, pesquisadoras e funcionária da Universidade, diversificando também a área de conhecimento.

O escritório também conta com mais três funcionárias no projeto de igualdade, são elas: uma coordenadora científica do projeto *Family office*, uma coordenadora do projeto *SommerUni*, destinado a meninas a partir dos 10 anos de idade, com um interesse de estudo nas ciências naturais e técnicas, e, por último, uma assessora jurídica.

Quadro 3 - Composição do Gabinete Gleichstellung und Vielfalt e projetos em andamento

GABINETE (composição)	CHEFE
	COORDENADORA DE PROJETO 1
	COORDENADORA DE PROJETO 2
	COORDENADORA DE PROJETO 3
	FUNCIONÁRIA ESTUDANTE 1
	FUNCIONÁRIA ESTUDANTE 2
	FUNCIONÁRIA ESTUDANTE 3
Projetos do gabinete de igualdade e diversidade	Projeto <i>Familienbüro</i>
	Projeto <i>SommerUni</i>
	Projeto <i>Kinderfreizeiten</i>
	<i>Science Career Center</i>

Fonte: BUW 2009, 2021, elaboração própria

Outro ponto da formação e interação do escritório com a universidade é a comissão da igualdade com amparo no art. 10 da Comissão de Tratamento Igual, na lei das universidades (HG) e tem a função de aconselhar e apoiar a universidade e a Oficial de Igualdade de Oportunidades. A Comissão de Igualdade de Oportunidades é composta por dezesseis membros eleitorais e pela Oficial de Igualdade de Oportunidades como Presidente eleitoral. Na comissão, a formação deve ser conforme o art.11, parágrafo 1, da HG, representada de forma igualitária. Os membros da Comissão de Igualdade de Oportunidades são eleitos separadamente pelo Senado, sendo os seus mandatos iguais aos do Senado. Existem regras de procedimento que especificam a escolha desses membros.

O Escritório e a Oficial de Igualdade de Oportunidade, como já mencionado, interagem com outros setores da sociedade. Por isso, para além da formação institucional do Escritório de *Igualdade e Diversidade (Gleichstellung und Vielfalt)*, que consiste no gabinete, diretores descentralizados e a comissão de igualdade e aconselhamento, o escritório atua como articulador e representante da Universidade, por meio de sua Oficial de Igualdade de Oportunidades e seus representantes, relacionando-se com diferentes redes de apoio fora da

Universidade. Assim, trabalha como uma rede com os meios externos à universidade, como é o caso dos parceiros de cooperação e membros de associações de políticas de igualdade nos níveis estadual e federal. Abaixo estão elencados os parceiros citados no site do escritório:

- BuKoF (A plataforma BUKOF consiste em uma associação sem fins lucrativos na Alemanha, ela é formada por membros das universidades, representadas por mulheres e atores da igualdade, funcionários em escritórios de igualdade, funcionários nas áreas de igualdade nas universidades e funcionários nos escritórios das conferências estaduais.)
- LaKoF
- Oficial de Igualdade de Oportunidades da Rede Wuppertal
- Rede com Heinrich-Heine-Uni
- Aliança Wuppertal para a família
- Task Force GENDERA: Uma das atividades da Europa é a adesão a uma task force interdisciplinar do projeto GENDERA (Debate de Género no Espaço Europeu da Investigação) do Steinbeis-Europa-Zentrum.
- Universidade Feminina de Ochanomizu em Tóquio / Japão
- JuniorUni

Outro ponto que merece destaque na configuração e na gestão institucional da Universidade de Wuppertal é a Cátedra de *Educação com foco em Gênero e Diversidade* com direção da professora Astrid Messerschmidt, com ampla experiência nos estudos de gênero, e outras duas cátedras com uma denominação parcial de gênero (*História da Ciência e Tecnologia* e *História da Matemática e seu Ensino*), ambas estão em processo de nomeação. A universidade, em sua gestão institucional, deixa clara a sua preocupação com os assuntos e com as pesquisas relacionadas ao gênero, uma vez que considera a integração de aspectos relacionados ao gênero no processo cognitivo científico como uma característica que revela qualidade da pesquisa (BUW, 2018). Essas são algumas das principais iniciativas que a universidade tomou para fortalecer seu perfil de pesquisa de gênero.

A importância das cátedras (*Lehrstuhl*) no cenário universitário alemão ocorre pelas funções desempenhadas por quem as assume. A cátedra é assumida por um professor titular da universidade. Além do professor, a cátedra também inclui secretárias(os) e assistentes de pesquisa, os recursos financeiros também fazem parte da sua configuração. Dessa forma, a cátedra funciona por meio do ensino/pesquisa e da gestão dos recursos. Na Alemanha, conforme

o Artigo 5, parágrafo 3 da GG, os professores universitários gozam de liberdade acadêmica, ou seja, liberdade de ciência, pesquisa e ensino. A liberdade também está no método e nos conteúdos que serão abordados na transmissão do ensino, assim, a construção de saberes e as formas de discutir temas relevantes, como o gênero, são escolhas que o professor(a) irá fazer. Os recursos recebidos e o financiamento de terceiros devem ser executados como uma forma de gestão da cátedra. Além do ensino e da pesquisa o professor deve apresentar cálculos, projetos, documentos, relatórios, ou seja, uma verdadeira operação de administração empresarial, tanto que algumas universidades oferecem cursos e treinamento específico para essas funções (WILDE, 2016).

E quais são os requisitos para ocupar uma cátedra? As respostas, segundo Maria Zeitler (2021), estão nas legislações de cada estado federal, mais precisamente na Lei da Universidade Estatal (*Landeshochschulgesetz*). No entanto, alguns requisitos são comuns nas legislações, um deles é que os professores sejam nomeados funcionários públicos e, por isso, estejam submetidos à Lei do Estatuto do Servidor Público (*Beamtenstatusgesetz*), na qual se estabelece que devem resguardar os princípios constantes na base democrática da Lei Básica (GG). Um outro ponto comum é o limite de idade que cada Estado estabelece. No NRW, o limite, conforme a Lei das Universidades do NRW (*Hochschulgesetz – HG*), é de 50 anos, segundo o § 39a (1). Esse limite de idade para o estado NRW pode ser alterado caso seja comprovado o cuidado com filho menor e com parentes próximos e que necessitam de cuidados. Nesses casos, o limite aumenta em até três anos em cada caso e no caso de vários filhos ou parentes até seis anos, conforme disposto no o § 39a (4). Além desses requisitos, são observados outros, quais sejam: a aptidão pedagógica, o diploma universitário (na maioria das vezes com doutorado), a habilidade acadêmica, que consiste em qualidade do doutorado, o doutorado acima da média ou a capacidade especial, as realizações científicas, o envolvimento em pesquisas como assistente, a habilitação. No entanto, como destaca Zeitler (2021), são as universidades envolvidas no processo que avaliam esses requisitos para nomeação.

De uma forma geral, os professores e as professoras na Alemanha percorrem o caminho acadêmico comum às universidades do mundo – graduação, mestrado e doutorado –, além de possuírem tempo de experiência em pesquisa e envolvimento e aproximação com outros professores, participando de suas pesquisas e projetos. A diferença nos estados federais na Alemanha é o processo por nomeação. No Estado NRW, a nomeação é estabelecida pelo § 37 da Leis das Universidades (HG), a qual define que o reitor, por recomendação do departamento, realiza a nomeação. A categoria de professores universitários na Alemanha está dividida,

juridicamente, em um pequeno grupo: os professores permanentes ou regulares – *Professor* (grupos W2 e W3) –, com cargo vitalício de funcionário público, e os chamados professores juniores – *JuniorProfessor* (W1) –, esses últimos possuem um limite de tempo de atuação, geralmente seis anos, e podem se tornar docentes permanentes. Os outros representantes do corpo docente universitário incluem o denominado corpo docente de nível médio (*Mittelbau*), constituído pelos pesquisadores e/ou pelos assistentes de pesquisa, os *Lehrbeauftragten* – LB –, e o restante incluindo o corpo técnico e administrativo (WILDE, 2016; NEUMANN, 2019; DAAD, 2020).

O professor palestrante ou assistente de pesquisa, denominado *Lehrbeauftragten* – LB, forma utilizada como tradução para essa pesquisa – é um cargo ocupado por uma pessoa terceirizada de forma individual. Ele ministra cursos, seminários, palestra, atua como assistente de pesquisa e pode aplicar exame conforme o plano pedagógico da faculdade. Esses cargos são normalmente escolhidos pelos decanos e não geram um vínculo empregatício vitalício, embora sejam realizadas atividades remuneradas, é um cargo considerado de confiança (NEUMANN, 2019). Delineada a estrutura de cargos nas universidades alemãs, é possível, então, realizar a análise e a distribuição numérica entre homens e mulheres na Universidade de Wuppertal e no Estado de NRW.

No Plano estrutural sobre igualdade para mulheres e homens (*Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern*) da Universidade de Wuppertal, de 2017, pode-se ver que a base para construção dessa proposta é o artigo 3(2) da Lei Base e a Lei Estadual-LGG do estado NRW. O desdobramento dessas duas leis percorre todas as políticas para a construção de um lugar mais igualitário entre homens e mulheres, mesmo que esse objetivo ainda não tenha sido alcançado em sua maioria.

Os relatórios sobre os planos de igualdade nas faculdades de acordo com § 5 da LGG (*Berichte zu den Gleichstellungsplänen an Hochschulen gem. § 5 a LGG*), referentes ao período de 2011 a 2018, demonstraram alguns avanços em relação à implementação das políticas para igualdade de gênero na Universidade de Wuppertal. Segundo consta no relatório, a Faculdade de Humanidades e Estudos Culturais (*Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften*) foi a que apresentou o melhor resultado em relação à inserção de mulheres no âmbito da graduação: “de acordo com os dados do Escritório Central de Igualdade de Oportunidades, a proporção de mulheres formadas era superior a 80% na data do relatório, para onde também se registrou um

forte aumento na área de programas de mestrado”¹²⁷ (BUW, 2018, p.6, *tradução nossa*). No mesmo relatório, é possível constatar que, embora o aumento de alunas da graduação e do mestrado tenha sido expressivo durante o período, isso não correu no corpo docente. O número de professoras docentes (*Professuren*) passou de 35,4% para 42,0% e o de professores LB (*Lehrbeauftragten*) de 33,7% para 38,0% (BUW, 2018, p.6).

Apesar de a Faculdade de Humanidades e Estudos Culturais ser um destaque no número de alunas, existe uma distinção quanto aos grupos temáticos, por exemplo, a implementação da igualdade de gênero desempenhou resultados melhores na faculdade de filologia (estudos linguísticos alemães, ingleses e romanísticos) do que nas faculdades de filosofia, teologia e educação musical. Quando a análise foi feita no âmbito das cátedras de filosofia, nada foi alterado, as cinco cátedras continuam a ser ocupadas por homens, e, até a elaboração do relatório, não tinha sido nomeada nenhuma professora para uma cátedra W3, maior posto ocupado por um professor na Alemanha. O mesmo ocorreu na Faculdade de Teologia Evangélica. (BUW, 2018, p.6)

Na Faculdade de Teologia Católica, das 3 cátedras, uma é ocupada por uma mulher, no entanto houve um aumento significativo no número de professoras de nível médio (*Mittelbau*) e de professoras LB, de 25% para 66,7% e de 20% para 44,4%, respectivamente. Na faculdade de História (*Geschichte*), a proporção de professoras foi de 42,9% (considerando que as professoras eram temporárias). Apenas 1 (uma) professora era permanente (*Dauerprofessur*), cargo com possibilidade de indicação para uma cátedra. O número de professoras de nível médio (*Mittelbau*) aumentou de 38,5% para 54,5% e, entre as professoras LB, aumentou de 33,3% para 80,0%. (BUW, 2018, p.7)

Na Faculdade de Estudos Linguísticos alemães, o número de professoras subiu de 50% para 62,5% juntamente com o número de professoras LB de 9,1% para 30,8%. Na Faculdade de Filologia Clássica, docentes homens e mulheres se mantiveram igualmente representados, e houve um aumento de 60% para 80% para as mulheres em nível médio (*Mittelbaus*). Já nos estudos linguísticos americanos e ingleses, o relatório aponta um aumento no número de professoras (66,7%), mas destaca que se deve manter atenção para que os estudos linguísticos, tanto alemães como ingleses/americanos, mantenham também a atratividade para os homens (BUW, 2018, p.7 e 8).

¹²⁷ No original, em alemão, lê-se: “Nach den Angaben des Zentralen Gleichstellungsbüros liegt der Anteil der Absolventinnen zum Stichtag bei über 80%, wobei auch hier ein starker Anstieg im Bereich der Masterstudiengänge zu verzeichnen ist“ (BUW, 2018, p.6).

A Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (*Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften*) teve um aumento pequeno no número de professoras, já que, em 2012, de um total de 27 professores docentes somente 10 eram mulheres (37%), e, em 2018, dos 32 cargos somente 13 eram exercidos por mulheres (41%). O número de assistentes de pesquisa (*Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*) e professores LB (*Lehrbeauftragte*) – cargos importantes para uma possível promoção a professoras – também se manteve em ascensão ou próximo dos 50% (BUW, 2018, p.12).

Os problemas de representatividade das mulheres começam a chamar a atenção nas áreas de Ciências Exatas e Engenharias. Na Faculdade de Economia e Negócios (*Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics*), o número de professoras durante o período de 2011 a 2018 somente aumentou de 1,2%, passando para 17,2% do total de professores (BUW, 2018, p.20).

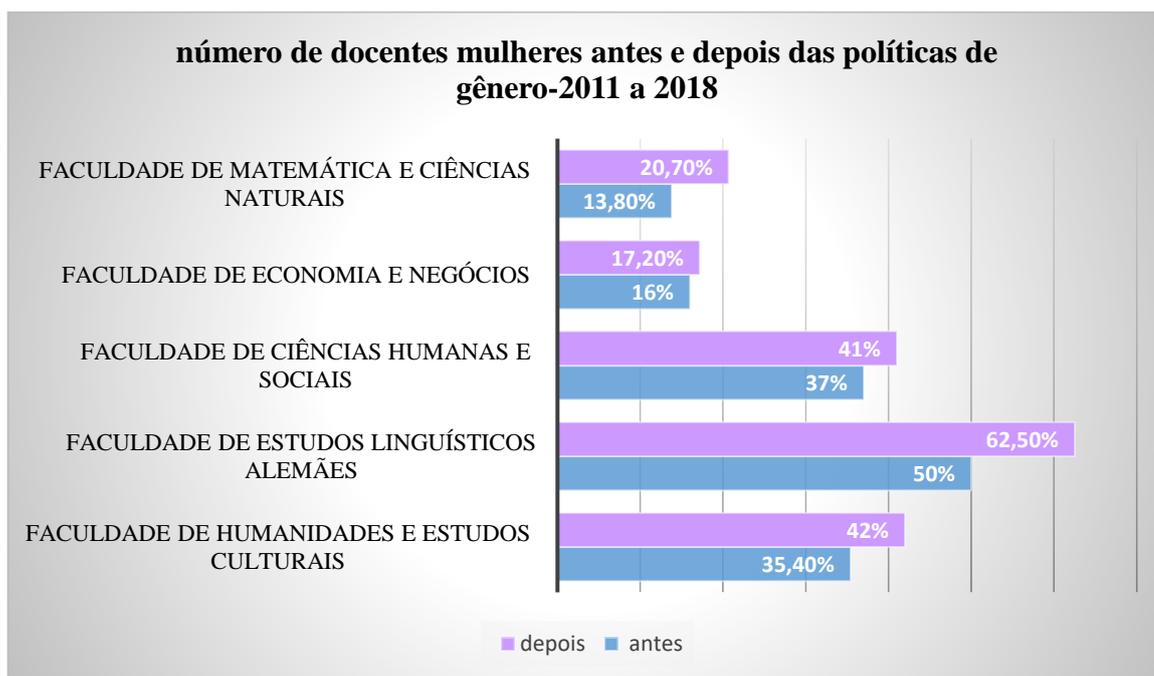
No que concerne à Faculdade de Matemática e Ciências Naturais (*Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften*), o relatório aponta que todas as matérias (Matemática, Física, Informática, Química e Biologia) que fazem parte do departamento, apresentaram um quadro acadêmico de mulheres abaixo dos 50%, incluindo pesquisadoras e professoras LB, embora o número de professoras tenha aumentado de 13,8% para 20,7%. Esse percentual ainda continua baixo. O relatório aponta o projeto *SommerUni* e as ações realizadas nas escolas pelo escritório de Igualdade e Diversidade para aumentar e despertar os interesses das meninas nas áreas de matemática e ciências naturais (BUW, 2018, p.24).

Em resumo, tanto as Faculdade de Engenharia Elétrica, Tecnologia da Informação e Tecnologia de Mídia (*Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medien Technik*) como a Faculdade de Engenharia Mecânica e Engenharia de Segurança (*Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik*) apresentaram números muito baixos no corpo docente de professoras e para os cargos de pesquisadora, assistente e professora LB. Para se ter uma ideia, na Engenharia Elétrica e Tecnologia, do total de professores, as mulheres representam somente 8% (BUW, 2018, p.36). A Faculdade de Engenharia Mecânica e Engenharia de Segurança não fica atrás nessas diferenças. O relatório aponta que, no geral, as mulheres ocupam 22,7% no corpo docente. No entanto, um aumento no número de pesquisadoras e assistentes foi percebido: 42,9% para 51%. O relatório aponta como motivo do aumento a implementação dos cargos administrativos (*Verwaltungsstellen*) em detrimento dos cargos técnicos (*technische Stellen*).

A Faculdade de Engenharia Mecânica e Segurança apontou como uma das ações para melhorar a sub-representação das mulheres fixar a igualdade de gênero no nível gerencial (*Leitungsebene*) promovendo ações individuais e projetos que envolvam o gênero, para isso foi designada uma Oficial Descentralizada da Igualdade de Oportunidades e uma suplente para atuarem nesses projetos (BUW, 2018, p. 44 e 45).

Esses são os principais dados que demonstram a representatividade e a sub-representação das mulheres no último relatório, de 2018. Pela leitura do relatório, é possível verificar um avanço, conforme estava proposto no Plano de Igualdade (*Gleichstellungsplan*), embora a meta de 50% de mulheres em todas as áreas da universidade não tenha sido alcançada, em especial, os cargos administrativos/gestão e de reitoria (BUW, 2018, p.66).

Gráfico 1- Resultados do plano de implementação da igualdade de gênero por área e número de docentes- BUW, período de 2011 a 2018



Fonte: BUW (2018), elaboração própria

O relatório apresenta uma distinção entre as medidas obrigatórias (*obligatorischen Maßnahmen*) e as medidas facultativas (*fakultativen Maßnahmen*). As primeiras são aquelas estabelecidas nos requisitos legais e estatutários, já apresentados nos tópicos anteriores. Todas essas medidas foram atingidas, pois, como o próprio relatório destaca, suas implementações são mais limitadas ao que está descrito e determinado.

Um exemplo de medida obrigatória é “a implementação dos §§ 4 e 9 da Lei de Igualdade de Oportunidades do Estado. O uso de linguagem equitativa de gênero na comunicação interna e externa, assim como em publicações e outras aparições públicas, está se tornando cada vez mais importante”; esse aspecto é retratado como uma medida para incluir outras formas de gênero que não só as masculinas e femininas, de forma neutra. Outro ponto está diretamente relacionado com o papel da Oficial de Igualdade de Oportunidades, que, “além do tratamento preferencial padronizado de mulheres com igual aptidão, desempenho e qualificações em medidas de pessoal, tem a opção de propor mais mulheres a serem convidadas para entrevistas em procedimentos de preenchimento de cargos”. Outra questão importante que está dentro das medidas obrigatórias são as comissões de seleção (*Auswahlkommissionen*) e os conselhos eleitorais (*Wahlvorständen*). Segundo o relatório destaca, nesses espaços tem se dado uma especial atenção para uma equidade de gênero e, “assim, também é possível garantir que eventuais diferentes interesses sejam considerados”¹²⁸ (BUW, 2018, p.66, *tradução nossa*).

Já para as chamadas medidas facultativas (*fakultativen Maßnahmen*) – aquelas consideradas uma extensão e um complemento das obrigatórias –, o relatório destaca o importante papel da Oficial de Igualdade de Oportunidades e da sua adjunta, a linguagem neutra em termos de gênero na elaboração dos formulários e dos relatórios, juntamente com uma especial atenção das pessoas que serão usadas para divulgação das imagens – cabe destacar que é possível notar essa linguagem na leitura dos documentos e as imagens incluíam pessoas brancas, negras, orientais, homens, mulheres, crianças etc. Assim, também se observou uma expansão da creche da universidade (*Kindertagesstätte*). A preocupação com a família é algo a ser destacado, como haver horários mais flexíveis e possibilidade de alternar entre o trabalho remoto (*Telearbeit*) para o cuidado de parentes e crianças: “foi tomada apenas em pequena escala em geral, mas principalmente por mulheres”¹²⁹. Também o aumento da ocupação das creches foi, em sua maioria, realizado pelas funcionárias mulheres, logo, o cuidado de crianças e parentes ainda é realizado na sua maioria por mulheres (BUW, 2018, p.67, *tradução nossa*).

¹²⁸No original, em alemão, lê-se: “Als Beispiele sind hier unter anderem die Umsetzung der §§4 und 9 des Landesgleichstellungsgesetzes zu nennen. So nimmt die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in der dienstlichen internen und externen Kommunikation sowie in Publikationen und sonstigen öffentlichkeitswirksamen Auftritten einen immer höheren Stellenwert ein“. (...) „Neben der ohnehin normierten Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung in Personalmaßnahmen hat die Gleichstellungsbeauftragte in Stellenbesetzungsverfahren die Option weitere Frauen vorzuschlagen, die zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind“ (...) „So kann auch in diesen Bereichen sichergestellt werden, dass eventuell verschiedene Interessen Berücksichtigung finden“ (BUW, 2018, p.66).

¹²⁹No original, em alemão, lê-se: „(...) ist insgesamt nur in geringem Umfang, aber hauptsächlich von Frauen, in Anspruch genommen worden“ (BUW, 2018, p.67).

Por fim, o programa de acampamento infantil teve o objetivo de auxiliar os pais que necessitavam voltar as suas atividades.

É possível afirmar que a Universidade de Wuppertal está desempenhando um importante papel de aplicação das medidas estabelecidas em lei e estatutos, mas também vem desenvolvendo e promovendo a igualdade de gênero por suas próprias medidas. Embora os dados constantes no relatório não sejam satisfatórios por completo, eles já apontam as deficiências existentes e as possíveis medidas para as melhorias, como visto na Faculdade de Engenharia. Para terminar esse tópico, que foi dedicado à Universidade de Wuppertal, será demonstrado que os problemas estruturais e de sub-representação não são de exclusividade da universidade.

O último relatório de gênero – A (in)justiça de gênero nas universidades da Renânia do Norte-Vestefália (*Gender-Report-Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen*)¹³⁰ –, de 2019, fornece uma visão geral, abrangente e atualizada da (des) igualdade de gênero em várias áreas, desde a econômica até a social. O relatório também aborda as ações que são implementadas nas universidades do estado do Renânia do Norte-Vestefália para promoção da igualdade de gênero e os dados sobre representação das mulheres nesses espaços.

O relatório combina várias análises de desenvolvimento universitário, de práticas de igualdade de gênero e de carreiras acadêmicas e compreende três estudos e componentes diferenciados, bem como abordagens metodológicas sobre como foi elaborado, apresentando gráficos de evolução e impacto das medidas. O objetivo do relatório é, além de apontar dados diferenciados por gênero, revelar também as estruturas que podem esclarecer o quão marcante é a (des) igualdade de gênero nas universidades. Somente com base nessas informações é que as metas de igualdade de gênero podem ser definidas para o próximo período. Dessa forma, o relatório tem uma seção especial para uma análise e sugestão do que deve ser realizado, de modo a apresentar as ações que devem ser monitoradas e as metas para o próximo período, já que ele ocorre de 4 em 4 anos. O relatório é feito por mulheres pesquisadoras e docentes e conta com o apoio do Ministério da Educação do NRW. O último publicado foi em 2019 e apontou como problema central a sub-representação feminina nos cargos de chefia e cátedras, bem como a diferença salarial.

¹³⁰ Para os gráficos e para todos os relatórios anteriores sobre o gênero nas universidades do estado NRW. Disponível em: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport> Acesso em: 06 abr. 2020

No portal *Gender-Report*, operado por *Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, é possível ter acesso a todos os relatórios, desde 2010, e alguns gráficos são disponibilizados para reprodução e demonstram os efeitos comumente discutidos na criação das políticas públicas, de ações/projetos das diferentes organizações, como a ONU, a UNESCO e a UE. Eles apontam para a dificuldade de ascensão das mulheres nos cargos de chefia e gestão. Esse fato está relacionado principalmente com a representação e com a sub-representação das mulheres em diferentes espaços. Os termos teto de vidro (*glass ceiling*), efeito tesoura (*scissors effect*) e *leaky pipeline* (algo como duto/canal com vazamento), foram explicados de forma mais satisfatória na categoria *presença e ideias*. Para tanto, utilizar-se-á dessas terminações para demonstrar como o efeito ocorre na análise das universidades do NRW.

O gráfico 1 – professores por grupo temático – relaciona-se com os dados apresentados no relatório da Universidade de Wuppertal, quanto à presença das mulheres nas diferentes áreas. Assim como ocorre na Universidade de Wuppertal, as mulheres estão em menor presença nas áreas de engenharia (*Ingenieurwissenschaften*), não só como estudantes (*Studierende*), mas também como professoras (*Professorinnen*). No gráfico 2, referente ao ano de 2018, fez-se uma separação da presença percentual das estudantes/dos estudantes e dos professores/das professoras por grupo temático.

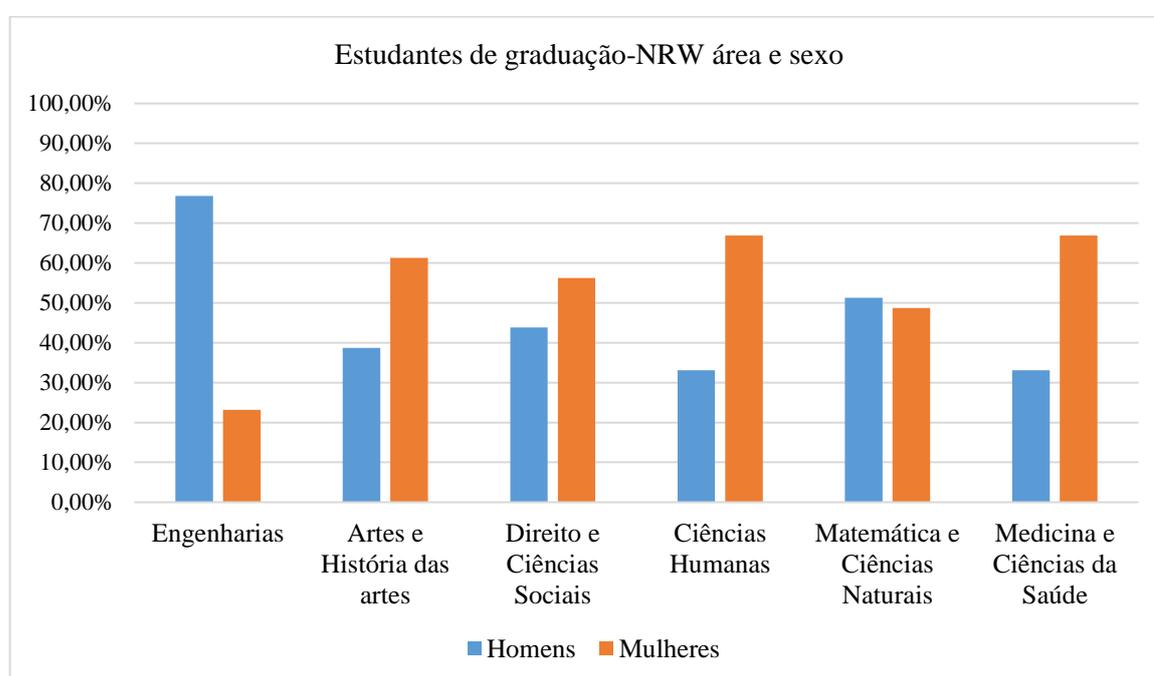
Para o grupo referente ao Direito, à Economia e às Ciências Sociais (*Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*), é possível identificar uma presença maior das estudantes em relação aos estudantes do sexo masculino, 56,2% contra 43,8% respectivamente. No entanto, essa diferença é muito maior quando do quadro de professores, sendo 32,1% mulheres e 67,9% homens. Algo parecido ocorre na área da saúde (*Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften*). A presença das estudantes mulheres é praticamente o dobro dos homens, com 66,9%, mas a porcentagem de professoras é apenas de 22,2%.

Nas áreas de exatas e engenharia, nas quais foi assinalada uma maior preocupação na sub-representação das mulheres na Universidade de Wuppertal, é possível perceber o mesmo fenômeno para as universidades do Estado NRW. No grupo temático das engenharias (*Ingenieurwissenschaften*), a diferença é preocupante. Os estudantes do sexo masculino representam 76,8% do total e, no quadro de professores, representam 85,4% contra apenas 14,6% de professoras mulheres. Já no grupo temático referente a Matemática e Ciências Naturais (*Mathematik, Naturwissenschaften*), a presença dos professores homens é igualmente majoritária: são 81,0%. Embora exista um equilíbrio na distribuição de estudantes, 51,3% são

homens e 48,7% são mulheres. Dentre essas análises dos grupos temáticos, somente as Ciências Humanas (*Geisteswissenschaften*) obtiveram um resultado equitativo entre homens e mulheres no quadro de professores, com 58,7% de professores e 41,3% de professoras.

Algo que merece destaque é a diferença entre estudantes e professores no grupo temático Arte, Ciência da Arte (*Kunst, Kunstwissenschaft*), pois as mulheres representavam quase o dobro na modalidade estudante (61,3%), mas, em relação à porcentagem de professores, os homens se sobressaíram com 65,1%.

Gráfico 2 - Divisão estudantes por sexo e grupo temático - Instituições de ensino superior patrocinadas pelo estado do Renânia do Norte-Vestefália 2018



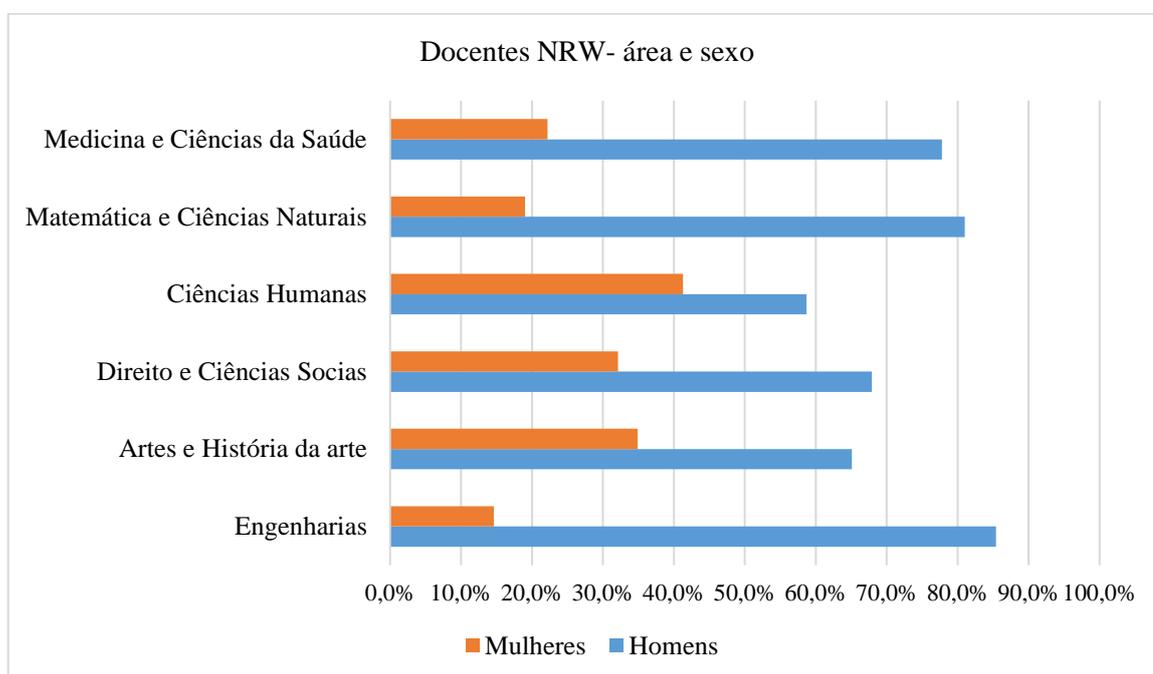
Fonte: KORTENDIEK, et al, 2019, elaboração própria

No relatório produzido em 2019, sobre todas as universidades do NRW, a análise feita sobre a diferença entre homens e mulheres nas diferentes áreas temáticas apontam que “há uma lacuna de gênero entre estudos e cátedras em todos os grupos de disciplinas, porque em todos os lugares a proporção de mulheres entre os professores é menor do que a proporção de alunas”¹³¹ (KORTENDIEK, et al, 2019, p.84, *tradução nossa*). Essa constatação é preocupante não só pela ausência de mulheres nas cátedras, como fica demonstrado pelo gráfico 1 e 3, mas também pela baixa eficácia das diferentes iniciativas para promoção da igualdade de gênero no

¹³¹ No original, em alemão, lê-se: “So findet sich in allen Fächergruppen ein Gender Gap zwischen Studium und Professur, denn überall fällt der Frauenanteil an den Professorinnen niedriger aus als der Anteil der Studentinnen“ (Gender-Report, 2019, p.84).

Estado NRW e nas iniciativas tanto da UE como das ações relacionadas às orientações da plataforma de Beijing. O relatório ainda aponta que “a perda proporcional de mulheres no curso de uma carreira acadêmica começa em quase todos os grupos de disciplinas em nível de doutorado e no corpo docente de nível médio”¹³² (KORTENDIEK, et al, 2019, p.85, *tradução nossa*). O relatório é consistente quanto à diferença entre homens e mulheres conforme a carreira acadêmica ascende.

Gráfico 3 - Divisão dos docentes por sexo e grupo temático - Instituições de ensino superior patrocinadas pelo estado do Renânia do Norte-Vestefália 2018



Fonte: KORTENDIEK, et al. Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 2019, elaboração própria

O gráfico criado pela *Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, que também produz o Relatório *Gender-Report*, desde 2010, demonstra a diferença conforme os cargos de maior liderança e poder de ação nas estruturas das universidades. O gráfico 4 aponta para diferença entre homens e mulheres nessas posições de liderança no ano de 2020. De uma forma geral, as mulheres representam somente 33% do total de presença nos comitês e nos cargos de liderança nas universidades da Renânia do Norte-Vestefália, enquanto os homens ocupam 67%.

¹³² No original, em alemão, lê-se: “Der anteilige Verlust von Frauen im Verlauf einer Wissenschaftskarriere beginnt in fast allen Fächergruppen bereits bei den Promotionen und im Mittelbau“ (Gender-Report, 2019, p.85).

A Lei das Universidades do NRW (*Hochschulgesetzes-NRW*)¹³³ define, no seu capítulo 1, a organização central da universidade (*Die zentrale Organisation der Hochschule*), com os cargos de Conselho da Reitoria (*Rektorat*), Reitor ou Reitora (*Rektor/Rektorin*), Conselho Universitário (*Hochschulrat*), Senado (*Senat*), Assembleia Eleitoral Universitária (*Hochschulwahlversammlung*), dispostos no § 14 da Lei das Universidades NRW. Para tanto, a organização da universidade pode também ocorrer por outra modalidade que diferente da de um Conselho de Reitoria, por um *Präsidium*, uma espécie de escritório, com uma organização semelhante (Presidente, Vice-presidente, escritório, Chanceler...), no entanto o § 14(2) afirma que, independentemente da forma de direção adotada, as disposições legais serão as mesmas. O importante nessa estrutura é pensar qual a função que esses cargos desempenham e qual o efeito de uma baixa presença das mulheres nesse cenário.

De forma geral os cargos e as funções do gráfico 4 podem ser divididos em dois (dois) grupos: o primeiro diz respeito a funções de gestão e supervisão das ações implementadas no âmbito da reitoria das universidades. Nesse grupo, é possível incluir o reitor/reitora (*Rektor/Rektorin*), o conselho da reitoria (*Rektorat*), vice-reitor (*Prodekan_innen*), Chanceleres (*Kanzler_innen*), o conselho universitário (*Hochschulrat*), o senado (*Senat*) e a assembleia eleitoral universitária (*Hochschulwahlversammlung*). Essa última é especificamente descrita na lei das universidades. O segundo grupo está relacionado com a atuação de coordenação de ensino e pesquisa e com a estruturação dos currículos oferecido nas faculdades. Nele, estão incluídas as funções de decano (*Dekanat*), chefe de departamento (*Dezernatsleitung*), comitê de nomeação (*Berufungskommission*), decano de estudos (*Studiendekan_innen*). Para o propósito dessa pesquisa, alguns pontos – para ambos os grupos – merecem destaque e farão diferença para a análise aqui proposta.

O grupo 1 possui um papel importante em relação à postura que a universidade assume frente a sua organização (interna e externa) e frente às medidas e às ações possíveis de serem adotadas, por exemplo, para promoção da igualdade de gênero. O reitor ou reitora, pela Lei das Universidades-NRW, no §27, tem, como uma de suas funções, a distribuição dos cargos e dos fundos dentro do departamento. Essa distribuição é feita com base nos princípios por ele/ela estabelecidos em consulta com o conselho do departamento. O cargo de Chanceler (*Kanzler/*

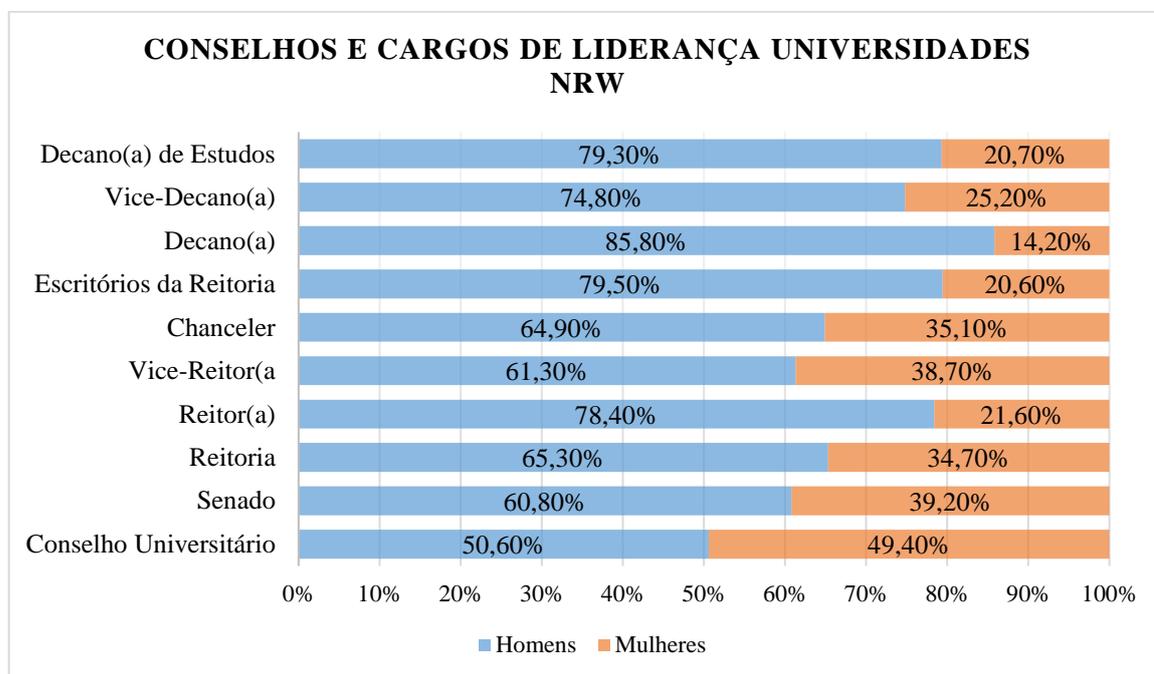
¹³³ Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. Hochschulgesetz, 2019. Disponível em: https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/Hochschulgesetz_unbearbeitet_online.pdf Acesso em 20 junho 2021

Kanzlerin), previsto no §19, é o responsável pela gestão do orçamento e possui poder de oposição com efeito suspensivo às decisões da reitoria em matéria de orçamento.

Para o segundo grupo, o destaque maior está nos deveres oficiais dos professores universitários, previstos no § 35 da HG/NRW e garantem a autonomia para ensino e investigação com a participação no aconselhamento de estudantes e na elaboração e na aplicação de exames. Uma outra composição importante, prevista na HG/NRW pelo § 11, são os comitês/conselhos (*Gremien*). Os conselhos funcionam como órgãos de deliberação em matérias e assuntos determinados. A representação e a participação de professores, pessoal científico, funcionários que trabalham em tempo integral e alunos são parte importante nas decisões que organizam o ensino, a escolha de pessoal, mudanças de gestão e departamental, entre outras formas de condução na tomada de decisões. Com efeito, essa organização de conselhos ou comitês faz parte da estrutura da maioria das universidades, mas o que a Lei das Universidades do NRW propõe, assim como a lei de outros estados, é a composição equitativa de gênero nesses conselhos. O §11b estabelece que os conselhos devem ser compostos de forma paritária em relação ao gênero, porém, como a paridade deve ocorrer em cada grupo que for representado separadamente, por exemplo, grupo de docentes, pode ocorrer de não haver o número suficiente de mulheres para ocuparem esse espaço, como nos casos de departamentos que possuem uma pequena porcentagem de mulheres ocupantes de cátedras.

Na figura abaixo, é possível observar essa problemática a qual representa a porcentagem de mulheres (em verde) e homens (em azul) ocupando os conselhos e as posições de lideranças nas Universidades do Estado NRW no ano de 2020. No relatório *Gender-Report*, em 2019, números semelhantes foram apresentados nas composições, mas o que chama a atenção é que o relatório já destacava que, embora existisse um aumento em comparação ao relatório de 2016, do total de mulheres de 28,3% para 32,1% e o mais recente de 2020 de 33%, o problema da baixa proporção de mulheres nas cátedras é apontado como um problema fundamental para o número desproporcional nas nomeações para os conselhos e para os cargos de gerência (KORTENDIEK, et al, 2019, p.196)

Gráfico 4 -Conselhos e cargos de liderança nas universidades do Renânia do Norte-Vestefália - proporções de mulheres e homens



Fonte: KORTENDIEK, et al. Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 2019, elaboração própria

Assim, no gráfico 4, as mulheres ocupam menos de 50% em todos os cargos. O único que apresenta uma paridade são os chamados Conselhos Universitários (*Hochschulrat*), com 49,4%. O Gender-Report (KORTENDIEK, et al, 2019, p.187 e 188) aponta algumas explicações possíveis para essa paridade. A primeira delas pode ser destacada pela sua própria exigência legal, em que, conforme § 21 (3) HG/NRW, o número total ou metade dos membros que farão parte do conselho são externos à instituição de ensino superior, e, por isso, as pessoas escolhidas podem englobar um número maior de mulheres, mesmo que elas não representem maioria nos conselhos e nas cátedras das universidades. Um outro aspecto a ser destacado é que o mesmo artigo estipula que pelo menos 40% de mulheres devem compor o conselho, ou seja, há uma cota estipulada para garantir a presença de mulheres. Essa presença é essencial na composição do Conselho Universitário, visto que as funções que desempenham são importantes para a mudança nas universidades. Os conselhos universitários são os responsáveis por monitorarem as atividades executivas e fazem assessoria à direção da universidade, mais precisamente à reitoria. Conforme o § 21 (1) HG/NRW, essa supervisão é feita desde a matéria relacionada às atividades econômicas até as “recomendações e declarações em matéria de

pesquisa, arte, ensino e estudos que afetam toda a universidade ou instituições centrais ou que são de importância fundamental”¹³⁴ (MKW NRW, 2019, *tradução nossa*).

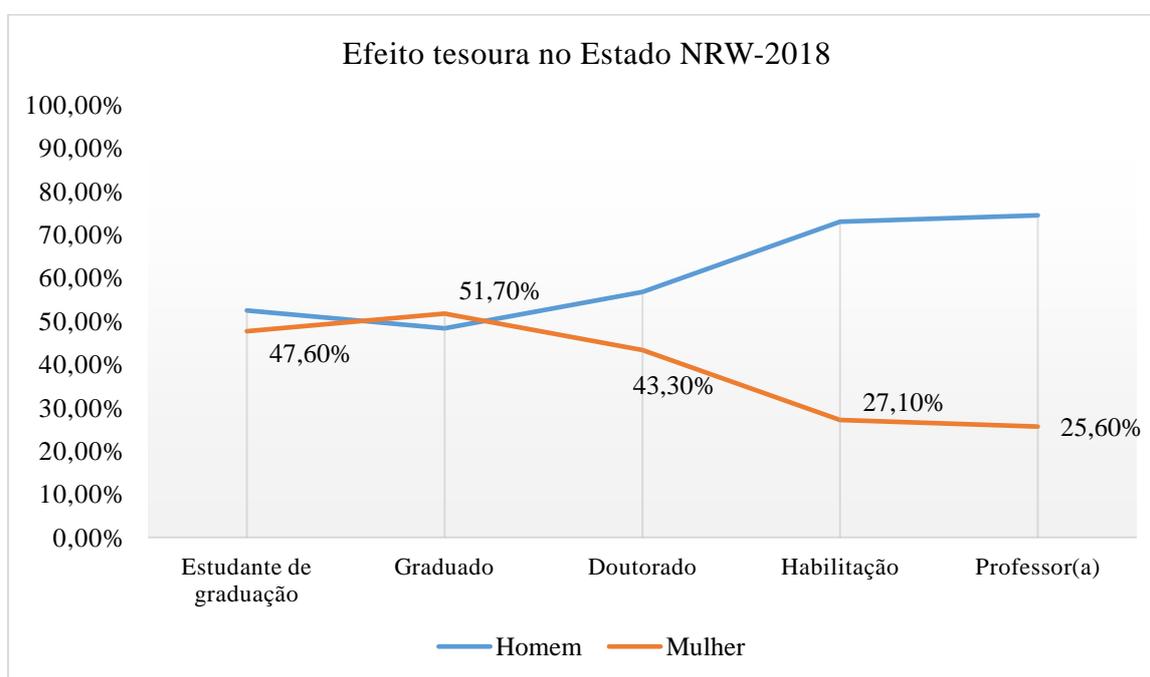
De forma geral, a análise feita pelo relatório Gender-Report (KORTENDIEK, et al, 2019, p.195 e 196) destacou que o problema apontado pelas universidades para a discrepância representativa nos conselhos é a ausência de mulheres nas cátedras e os procedimentos eleitorais juntamente com a pouca valorização dos trabalhos desenvolvidos nos conselhos. Algumas iniciativas foram apontadas como a elaboração de listas com paridade de gênero e de folhetos para divulgação da Lei das Universidades do NRW, em especial do § 11b, que destaca a equiparação de gênero nos conselhos além de incentivos diretos para as mulheres, enviando e-mails com antecedência e discutindo a importância da participação. O relatório destaca ainda que algumas universidades preferem atuar de forma diferentes, como é o caso da Escola Técnica de Aachen (*Fachhochschule Aachen*), que possui, em sua composição, um número grande de homens e espera que a discussão de gênero e “uma cultura universitária com igualdade de gênero” (*eine geschlechtergerechte Hochschulkultur*) sejam estabelecidas independente da composição dos comitês.

O gráfico 5 e a figura 1 abordam de forma direta as consequências e as disparidades da representação das mulheres conforme a carreira acadêmica avança. A figura 3, comumente conhecida como efeito tesoura (*scissors effect*), é uma demonstração da dificuldade de ascensão das mulheres na carreira. O gráfico 5 é conhecido como efeito tesoura, porque, em sua base, a proporção de mulheres e homens se assemelha de uma forma geral, pois 52,4% de homens e 47,6% mulheres representam os estudantes de graduação ou em início dos estudos (*Studierende*), e, na conclusão dos estudos iniciais (*Absolvent*), 51,7% de mulheres em comparação a 48,3% dos homens terminam os estudos e se tornam graduados. Conforme se avança, a disparidade vai se alargando, como o movimento de uma tesoura aberta: o número de doutorandos (*Promovierte*) é de 43,3% de mulheres e de 56,7% de homens. Mesmo existindo uma certa aproximação numérica no número de doutores, essa diferença é extrema quando se analisa a proporção de professores e professoras (*Professor_innen*). O ponto mais alto da trajetória acadêmica é onde existe a maior diferença: 25,6% de professoras e 74,4% de professores.

¹³⁴ No original, em alemão, lê-se: Empfehlungen und Stellungnahmen in Angelegenheiten der Forschung, Kunst, Lehre und des Studiums, die die gesamte Hochschule oder zentrale Einrichtungen betreffen oder von grundsätzlicher Bedeutung sind; (MKW NRW, 2019)

O gráfico 5 de efeito tesoura é interessante para um panorama geral das diferenças de gênero, no entanto cabe destacar que a figura é uma representação da proporção de homens e mulheres em todas as áreas e universidades do NRW em 2018. E, como já demonstrado nessa pesquisa, essa diferença não é a mesma em todas as áreas, pois as ciências exatas, como engenharias, matemática, física etc., ainda representam uma maior disparidade de gênero nos cargos de professores e cátedras. Mesmo assim, é importante haver uma visão geral dessas dificuldades de ascensão na carreira acadêmica.

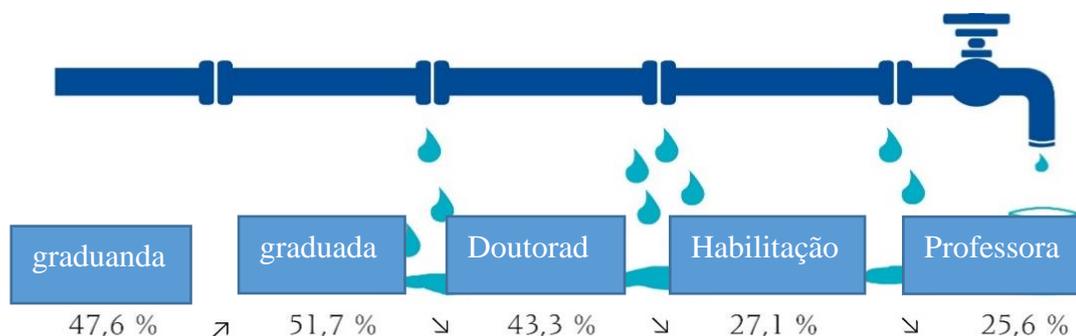
Gráfico 5 - Proporções de mulheres e homens no processo de qualificação NRW-2018



Fonte: KORTENDIEK, et al. Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 2019, elaboração própria, tradução nossa

A figura 1 apresenta uma outra forma de analisar a proporção de mulheres na carreira acadêmica: o chamado *Leaky Pipeline*, algo como “tubulação com vazamento”. Esse gráfico é usualmente utilizado para demonstrar a sub-representação de grupos sociais que ascendem de forma desigual e que se dispersam ao longo da carreira. Na figura 1, é possível perceber que o problema maior estaria na passagem do doutorado (*Promovierte*) para o processo de habilitação e para o cargo de professor, cargos esses com o menor número de mulheres no panorama geral. Mesmo que a figura seja importante para demonstrar o ponto específico e de maior preocupação na trajetória acadêmica das mulheres, é possível absolver a mesma problemática que o efeito tesoura.

Figura 1- – Leaky Pipeline - proporções de mulheres na carreira acadêmica NRW 2018



Fonte: KORTENDIEK, et al. Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 2019, elaboração própria, tradução nossa

A demonstração da proporção geral de mulheres, em um determinado cenário, impossibilita uma crítica mais detalhada do fenômeno. Algumas perguntas podem orientar essas críticas: Quais mulheres não alcançam o ápice da profissão? Todas as áreas apresentam a mesma proporção? Quais os fatores externos que contribuem para essa defasagem? E os internos? Partindo dessas perguntas e o que até aqui foi exposto, é possível afirmar que o cenário não é o mesmo para todas as áreas. Na contemporaneidade, a ausência de mulheres nas ciências exatas e nas engenharias é um problema não só para o cargo de professoras, mas também para o número de graduandas. Nessa problemática, um outro caminho pode ser apontado, e a discussão pode ser direcionada para o motivo pelo qual as mulheres se interessam menos por essas áreas. Outro aspecto desfavorável, quando se parte de uma análise geral, são os fatores externos ao processo educacional, por exemplo, levando-se em conta o período para se cumprir as etapas necessária para a docência – a saber graduação, mestrado e doutorado – gasta-se, em média, dez anos. Fatores como escolha entre maternidade e carreira e conflitos psicológicos são apontados em pesquisas (YSELDYK *et al.* 2019) como aqueles impactantes para esse efeito esvaziamento.

Em pesquisa sobre a identidade e sobre a saúde de mulheres com pós-doutorado, Ysseldyk *et al.* (2019, p.2) identificaram que o estágio de pós-doutorado – período importante para consolidação da carreira e possibilidade de empregos permanentes nas universidades e nos centros de pesquisa – é considerado um período estressante e pode representar um período de abandono na carreira. Os fatores psicológicos analisados de maneira quantitativa e qualitativa demonstraram que fatores como o desenvolvimento da identidade (*identity development*), por exemplo, a conciliação entre ser mãe e cientista, e as perspectivas pessoais e/ou profissionais (*personal and/or professional prospects*), foram apontados pelos pesquisadores, além da

ansiedade e da depressão, pois “muitas mulheres na academia sofrem de síndrome do impostor – a sensação de que uma não é digna ou competente, apesar das evidências do contrário. Esta "síndrome" é mais comum nas mulheres do que nos homens e, também, está associada a atribuições que as mulheres depositam em seus sucessos” (YSSELDYK *et al.*, 2019, p.2, *tradução nossa*)¹³⁵. Ambientes que apresentam baixo incentivo e políticas públicas que trabalham essas questões dificultam, são mais propícios a uma sub-representação. Nesse sentido, os gráficos acima são importantes para iniciar e apontar as dificuldades que as mulheres enfrentam na desigualdade da trajetória acadêmica, porém é essencial articular esses dados com outros fatores como psicológico, social e econômico. As políticas e as ações afirmativas podem funcionar nesse cenário inicial, mas a estrutura que sustenta a academia deve ser alvo de análise, como será abordado nos tópicos seguintes desta pesquisa.

A pesquisa inicial ocorreu no site da Universidade de Wuppertal, no entanto, ao analisar-se o amparo legal do Escritório de Igualdade e Diversidade (*Gleichstellung und Vielfalt*), foi possível entender que sua criação não se limitava ao âmbito do estado Renânia do Norte-Vestfália, mas, sim, era uma articulação entre os tratados da União Europeia, os acordos de nível internacional, como a plataforma de Beijing, e, principalmente, entre o amparo legal da Lei base- GG que serviu como alicerce para criação de diferentes leis a nível federal e estadual. O ponto central, para se pensar o gênero nessas políticas, foi a implementação do *Gender Mainstreaming*. A ideia de integração de gênero nos diferentes setores da sociedade e a percepção de que as estruturas sociais excluía as mulheres de participarem igualmente foram o diferencial para entender o gênero como um fator de atuação social e estrutural. Nesse sentido, a própria concepção de gênero adotada em leis, estatutos e documentos aqui apresentados, possui o sentido de mudança estrutural, nem que seja por meio das leis e estatutos. A isso se somaram as leis das universidades do NRW e as pesquisas do Ministério da Educação e da Organização Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, destinadas a compreender especificamente as diferenças de gênero na ciência e nas universidades.

Dessa forma, foi possível compreender como o cargo de Oficial de Igualdade de Oportunidades (*Gleichstellungsbeauftragte*) e o Departamento de Igualdade e Diversidade (*Gleichstellung und Vielfalt*) teriam efeito na Universidade de Wuppertal, pensando também no cenário geral das mulheres na ciência e nas universidades na Alemanha. Algumas questões

¹³⁵ No original, em inglês, lê-se: “(...) many women in academia suffer from imposter syndrome—the feeling that one is not worthy or competent despite evidence to the contrary. This “syndrome” is more common in women than men and is also associated with attributions that women place on their successes” (YSSELDYK *et al.*, 2019, p.2)

serviram tanto para análise das leis, como para articular as categorias analíticas propostas no capítulo 1, também para análise crítica dessa pesquisa. Assim, o questionamento central e que norteou essa pesquisa legislativa foi: Como surgiu a criação desse escritório? Depois de compreendida essa articulação jurídica, o foco central foi entender como essas medidas se davam de forma institucional, como: organização, bases legais, requisitos, funções dos membros, independência de atuação, duração dos escritórios e principais resultados obtidos desde a criação. Após essa identificação, a análise dos dados da presença das mulheres nos diferentes espaços da Universidade de Wuppertal do estado do Renânia do Norte-Vestefália foi essencial para perceber a possível eficácia na elaboração e na aplicação das diversas leis e ações apresentadas.

Essas foram as principais questões para pensar no impacto de uma política institucionalizada no nível da universidade e as suas implicações nos estudos e nas políticas públicas relacionadas ao gênero no nível alemão. No capítulo seguinte, serão apresentados os principais pontos que se articulam com as categorias analíticas dessa pesquisa e a relação da participação das mulheres na ciência e nas universidades federais brasileiras. Logo, será possível concluir com a análise crítica e comparada dessa pesquisa.

5 AS POLÍTICAS DE GÊNERO NA EDUCAÇÃO BRASILEIRA E A REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS: o caso do Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência UFF

O objetivo deste capítulo é, assim como realizado no anterior, apresentar a contextualização da representação das mulheres no âmbito universitário. Para isso, é necessária uma contextualização do cenário brasileiro sobre a implementação do gênero nas políticas públicas a nível institucional. Além disso, uma problematização do contexto político das políticas públicas para educação e gênero no Brasil, em especial, para a introdução do gênero nos Planos Nacionais da Educação é essencial para apontar os caminhos para uma possível superação da sub-representação das mulheres nas universidades.

Diferente do que ocorreu na Alemanha, o Brasil não possui uma lei específica para promoção da igualdade de gênero, tampouco uma lei para a promoção da igualdade entre os gêneros nas universidades. As iniciativas tomadas pelos dois países após a plataforma de Beijin de 1995 percorreram caminhos diversos quanto à representação das mulheres na ciência e quanto à busca pela igualdade nesses espaços de deliberação. As iniciativas se divergem principalmente no que tange à manutenção do gênero como uma política transversal a nível institucional, ou, como é conhecido, o *Gender Mainstreaming*. Essa diferença teve fortes impactos no cenário da educação brasileira, e, com isso, na dificuldade de implementação de ações afirmativas que auxiliem na superação das desigualdades de gênero nas universidades. Além disso, a representação das mulheres nesses espaços encontra outras dificuldades, como o crescente combate às instituições públicas de ensino no Brasil. Soma-se a isso, o combate às pautas de gênero no espaço político.

Desta forma, a nível legal, o que pode ser destacado é o respaldo da Constituição Federal no princípio de isonomia ou igualdade, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação – Lei 9394/96 – e o Plano Nacional da Educação, além de iniciativas desenvolvidas de forma independente por gestores de universidades e/ou por discentes e docentes, como os grupos de trabalho, e as ações para a promoção e para a conscientização da sub-representação das mulheres nos diferentes espaços deliberativos e de poder.

Dentre as diferentes iniciativas desenvolvidas no interior das universidades federais, esta pesquisa utiliza como objeto de análise as ações desenvolvidas pelo Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência da Universidade Federal Fluminense. A escolha do objeto se deu por dois motivos. O primeiro é relativo à oportunidade de aproximação das integrantes do Grupo de

Trabalho. Como pesquisadora da instituição, tive a oportunidade de acompanhar internamente os projetos e as ações que estavam em desenvolvimento, além de realizar, desde o mestrado, uma pesquisa com a temática sobre os estudos de gênero e a participação das mulheres no âmbito público. Alguns frutos dessa pesquisa em desenvolvimento – como oficinas de conscientização sobre a violência (projeto de extensão), participação no grupo de pesquisa Sexualidade, Direito e Democracia (SDD), estágio docência, organização e apresentação de trabalhos dentro e fora da Universidade Federal Fluminense – possibilitaram que o contato e a interação com as professoras e com as pesquisadoras da mesma instituição fossem realizados de forma orgânica. O segundo motivo possui ligação com as ações e com os resultados alcançados pelo GT Mulheres na Ciência. Essa iniciativa e os resultados puderam ser observados tanto no interior da Universidade Federal Fluminense quanto nas redes sociais criadas para difundir os projetos e as ações que estavam em desenvolvimento. Por isso, a oportunidade de conhecer o projeto desde sua criação, a possibilidade de realizar as entrevistas com as coordenadoras do projeto e o acesso aos diferentes dados e documentos foram essenciais para escolha do objeto a ser apresentado.

Em suma, serão descritos os passos para realizar essa articulação entre as ações desenvolvidas por universidades dos dois países. O primeiro passo é entender como o Brasil recebeu e aplicou as propostas de acordos internacionais, em especial, a partir da plataforma de Beijing e a ideia de *Gender Mainstreaming*. Do mesmo modo, o segundo aspecto de grande importância para esta pesquisa é a ideia de gênero no âmbito institucional, analisada a partir da elaboração do Plano Nacional da Educação (PNE). O terceiro aspecto, referente à igualdade de gênero nas universidades brasileiras, está relacionado aos dados sobre o número de mulheres nesses espaços e os impactos dessa participação. Por fim, será analisado o Grupo de Trabalho “Mulheres na Ciência” criado na Universidade Federal Fluminense, em 2018, vinculado à Pró-reitoria de pesquisa, pós-graduação e inovação (PROPPi), cujo principal objetivo é: propor ações estratégicas e políticas institucionais que contribuam para aumentar a participação das mulheres no meio acadêmico e científico da Universidade. Essa iniciativa mostra-se como uma forte potência de inovação no cenário representativo das universidades brasileiras.

5.1 Ações institucionais para o avanço da mulher pós Plataforma de Beijing-1995

O capítulo 2 desta pesquisa dedicou-se a apresentar as principais ações para promoção da igualdade de gênero a nível internacional, em especial as ações promovidas pela ONU na elaboração da plataforma Beijing, na IV CMM. A Plataforma assumiu um papel importante no cenário mundial, pois trouxe para a discussão os direitos das mulheres como problemas a nível

de direitos humanos, além disso ofereceu uma direção para as mudanças necessária nos diferentes setores da sociedade, tanto privado quanto público. Essa proposta pode ser vista nas 12 (doze) áreas de atuação: Mulheres e pobreza; Educação e Capacitação; Saúde; Violência; Conflitos Armados; Economia; Poder e liderança; Mecanismos institucionais para o Avanço das Mulheres; Direitos Humanos das Mulheres; Mídia; Meio Ambiente; Direitos das Meninas (ONU, 1995).

A educação foi uma das doze áreas a serem desenvolvidas e que deveriam, de forma transversal, se atentar aos aspectos de gênero. Além disso, ficou clara a sub-representação das mulheres nessa área, no Brasil e na Alemanha. A diferença de atuação entre os países se iniciou pela inclusão ou não da ideia de *Gender Mainstreaming*. Tal fato teve impacto direto no cenário universitário e no desenvolvimento da educação brasileira, reafirmando a negligência com a sub-representação das mulheres na ciência e da discussão sobre as pautas de gênero. Nesse sentido, a recepção e a atuação do Brasil em relação às pautas de gênero nos espaços públicos, em especial na universidade, funcionam como um “termômetro institucional para designar as características do Estado a respeito da igualdade de gênero” (RIBAS, 2020, p. 370).

O conceito de *Gender Mainstreaming* ou integração de gênero proposto pela Plataforma de Beijing teve como principal função a ideia de que todos os setores da sociedade deveriam atuar para a promoção da igualdade de gênero. A maneira como essa integração iria ocorrer dependeria das leis internas de cada país. A Alemanha, como demonstrado nesta pesquisa, atuou de diferentes formas, a depender das Leis Estaduais e Federais, mas ambas tinham pessoas e/ou organismos institucionais encarregados para o desenvolvimento da ideia de integração de gênero em diferentes setores da sociedade, como foi o caso das universidades.

Ribas (2020, p.370) destaca duas formas de atuação desses organismos institucionais. A primeira é que eles “podem representar as mulheres substancialmente trazendo as questões de igualdade de gênero para a discussão, formulação e implementação de políticas públicas”, seriam, por exemplo, os escritórios para igualdade de oportunidades, com força institucional e de atuação pelas Oficiais de Igualdade de Oportunidades. A segunda forma de desempenho desses organismos seria a de “representar as mulheres de forma descritiva ajudando representantes dos direitos das mulheres a entrar em arenas de decisão política”. Essa forma pode ser percebida nas comissões para elaboração de documentos, como na participação de diferentes grupos de mulheres para discussão da Plataforma Beijing. Outro exemplo foi a participação de ONG’s e coletivos de pesquisadoras – ETAN (*European Technology Assessment Network*) e EIGE (*Instituto Europeu para a Igualdade de Género*) com apoio direto

da UE – na elaboração das políticas da União Europeia. Nesse mesmo sentido, os relatórios elaborados pela organização *Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung-NRW*, em parceria com o Ministério da Educação do NRW, servem para exemplificar a interação da sociedade civil e o desempenho dos organismos institucionais em âmbito estadual.

Como apresentado no capítulo 2 desta pesquisa, a Plataforma Beijing, de 1995, identificou problemas em áreas críticas que deveriam ser observadas e seriam o foco de atenção dos governos, da comunidade internacional e da sociedade civil, inclusive as organizações não-governamentais e o setor privado. Essas áreas são destacadas no parágrafo 44 do capítulo III, em resumo, são: Mulheres e pobreza; Educação e Capacitação; Saúde; Violência; Conflitos Armados; Economia; Poder e liderança; Mecanismos institucionais para o Avanço das Mulheres; Direitos Humanos das Mulheres; Mídia; Meio Ambiente; Direitos das Meninas.

Para essas áreas, o documento propõe no seu capítulo IV objetivos estratégicos e ações, apontando que “a Plataforma de Ação visa melhorar a situação de todas as mulheres, sem exceção, que frequentemente se deparam com barreiras semelhantes, ao mesmo tempo em que se deve prestar atenção especial aos grupos mais desfavorecidos” (ONU, 1995, p.163). Dentro dessas ações, um ponto destacado pela plataforma é a ausência de ações institucionais desenvolvidas pelos Estados e que tenham como objetivo específico o combate às desigualdades causadas pelo gênero, além de ações que promovam o avanço das mulheres. Dentre os diferentes objetivos estratégicos, essa pesquisa destaca os relacionados a *educação e treinamento da mulher*, apresentados no tópico B, do capítulo IV, da plataforma.

A educação, nesse sentido, é apontada como um instrumento para se alcançar a igualdade. A proposta é que os diferentes setores da sociedade atuem de forma transversal para promover e assegurar essa igualdade, desde organismos governamentais até a mídia, que pode atuar como uma fonte de informação e influência nos estereótipos em torno das mulheres. A proposta, então, de uma forma geral, é: “promover uma política ativa e visível de integração de uma perspectiva de gênero em todas as políticas e programas, a fim de que sejam analisados, antes da tomada de decisões, os seus possíveis efeitos nas mulheres e nos homens, respectivamente” (ONU, 1995, p.170). Assim, a igualdade é o fim, e a perspectiva de gênero, somada à educação, é um dos meios para que ela seja alcançada.

Dentre os diferentes objetivos ligados à educação e à perspectiva de gênero, a plataforma destaca alguns pontos específicos para se alcançar a igualdade. São eles: i. assegurar o acesso à educação, com um sistema que leve em consideração as questões de gênero, eliminar as disparidades entre meninas e meninos no acesso à educação, desde o sistema básico até o

superior, eliminar a discriminação na educação por religião, idioma, nacionalidade etc.; ii. eliminar o analfabetismo – em especial, das mulheres rurais, refugiadas, deficientes físicas e migrantes –, estimular a participação da família na educação de adultos; iii. produzir materiais didáticos, treinamento para atividades de combate à discriminação e promover a educação sexual e o acesso à educação para mulheres com filhos e mulheres grávidas; iv. destinar recursos suficientes para programas e medidas que promovam as mulheres, como campanhas, financiamento para educação, programas para ciência e tecnologia etc.; v. viabilizar o acesso das mulheres à formação profissional, à ciência e à tecnologia (ONU, 1995, p. 171 a 176)

A plataforma acentua que a formação recebida pelas mulheres prepara-as para atuarem no mercado tecnológico e industrial, por isso essa é uma parte essencial para o desenvolvimento da categoria educação, pois “é indispensável que a mulher não só se beneficie da tecnologia, como seja também protagonista desse processo, do projeto até as etapas de aplicação, supervisão e avaliação”. O acesso dessas meninas e mulheres aos diferentes níveis educacionais, bem como sua permanência no nível superior e áreas acadêmicas, é visto como forma de “progresso nas atividades profissionais”. (ONU, 1995, p.171).

Assim, para essas medidas de superação da desigualdade de gênero, são feitas as recomendações de uma política de integração de perspectiva de gênero nos programas e nas políticas desenvolvidas pelos estados e pelos diferentes agentes sociais, trata-se, portanto, de uma ação conjunta da sociedade para eliminar discriminações, estereótipos, desigualdades e ausência de oportunidades para as mulheres. O objetivo é uma “educação que atue de forma transversal para os direitos humanos” (ENGEL. 2020, p.52)

Diante do panorama traçado desde a IV CMM, em 1995, a igualdade de gênero ganhou força como uma ideia de promoção e criação de políticas públicas para as mulheres, principalmente nos países signatários da convenção, como foi o caso do Brasil e da Alemanha. Nesse sentido Barroso (2004) aponta que:

Na reunião de Cúpula do Milênio no ano 2000, os líderes máximos dos países do mundo inteiro comprometeram-se a envidar todo tipo de esforços para atingir oito metas de desenvolvimento até o ano 2015. Estas metas foram o resultado de complexas negociações que destilaram as principais conclusões de uma série de reuniões internacionais realizadas durante a década de 90, tais como as Conferências do Meio Ambiente no Rio de Janeiro, a Conferência dos Direitos Humanos em Viena, a Cúpula do Desenvolvimento Social em Copenhague, a Conferência de População e Desenvolvimento no Cairo, a Conferência da Mulher em Pequim. Entre as oito metas, figuram proeminentemente a expansão das oportunidades educacionais e a igualdade de gênero. (BARROSO, 2004, p.574)

A aplicação e a realização dessas metas variam conforme os países, uma vez que as medidas e as estratégias para o desenvolvimento são de responsabilidade do Estado e da política interna de cada país. Nesse sentido, a educação é vista como uma das formas de superação das desigualdades de gênero, já que, somada a ela, outros campos de atuação devem ser observados. Assim, outros fatores transversais ao gênero e à educação são considerados, tais como o nível de desenvolvimento econômico, a estabilidade política e a forma social e cultural como cada sociedade entende as questões de gênero. Esses são alguns dos fatores importantes nesse movimento de aplicação das metas e de criação de normas e políticas públicas para efetivá-las. Nesse sentido, Barroso (2004, p.574) destaca a preocupação de entidades internacionais, como o Banco Mundial, caso essas metas não sejam alcançadas, pois as graves consequências serão não só para os “países menos desenvolvidos, mas para a comunidade internacional como um todo, que teria de se defrontar com a evidência de sua incapacidade para resolver problemas sociais e econômicos cujas dimensões inumanas são incompatíveis com a própria noção de civilização”. A proposta de superação das desigualdades de gênero é, nesse sentido, uma estratégia conjunta das organizações internacionais e dos seus países signatários.

Não obstante a plataforma tenha sido explícita quanto aos *mecanismos institucionais para o avanço da mulher*, cada Estado-Membro criou os seus mecanismos para promover a integração do gênero nos diversos setores. Somado a isso, os Estados também eram os responsáveis pela criação das políticas públicas necessárias para implementar a ideia de empoderamento, igualdade de gênero e superação da discriminação. O tópico H da Plataforma de Beijing é o responsável por difundir os objetivos estratégicos para a esfera institucional. São eles: 1. Criar ou fortalecer mecanismos e outros órgãos governamentais. 2. Integrar perspectivas de gênero na legislação, nas políticas públicas, nos programas e nos projetos; 3. Elaborar e divulgar dados e informações desagregados por gênero para fins de planejamento e avaliação (ONU,1995). O Brasil, como um país signatário, também adotou as suas ações e estratégias. Ribas (2020) faz uma análise detalhada das ações aplicadas a partir desses objetivos estratégicos a nível institucional. Essas ações são essenciais para entender a atuação do governo brasileiro em relação ao gênero a nível institucional.

A primeira ação é o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), criado pela Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985, em um período de redemocratização. Inicialmente o conselho foi criado como órgão consultivo e era composto segundo o Art.6 “por 17 (dezessete) integrantes e 3 (três) suplentes, escolhidos entre pessoas que tenham contribuído, de forma significativa, em prol dos direitos da mulher e designados pelo Presidente da República, para

mandato de 4 (quatro) anos, sendo presidido pelo Presidente do CNDM” (BRASIL,1985). A configuração do conselho, a sua atuação e o investimento financeiro por parte do Governo Federal sofreram várias alterações nos governos subsequentes.

Durante o governo Collor (1990-1992), segundo Ribas (2020, p.373), “o CNDM foi reduzido a um corpo meramente consultivo e despojado de recursos”. A mesma falta de comprometimento com as questões relacionadas as mulheres ocorreu no governo Fernando Henrique (1995-2002), quando “o CNDM foi mantido sem estrutura administrativa e sem orçamento próprio”. A vinculação inicial do CNDM, prescrita em lei, era ao Ministério da Justiça, condição alterada pela Lei nº 8.028/90, que propôs uma reforma das estruturas do Estado. Após um processo longo de alocação do conselho, em 2003, ele foi integrado à estrutura da Secretaria de políticas para as mulheres, a SPM. Esse passo foi importante, pois ele passou a apoiar a SPM nas ações e nas articulações com a sociedade civil e com a administração federal, aumentando o controle e a supervisão na criação das políticas públicas (BOHN, 2010; RIBAS, 2020).

A segunda ação apresentada por Ribas (2020), e a mais importante, é a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). A secretaria anterior à SPM era denominada Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher (SEDIM) e foi criada pelo presidente Fernando Henrique Cardoso, em 2002. Segundo Ribas (2020, p.373), “a secretaria permaneceu sob a tutela do Ministério da Justiça, o que limitou significativamente sua esfera de ação. Ademais, a medida provisória que a criou não continha uma definição clara de suas atribuições e de sua estrutura administrativa”. Foi somente no governo de Luiz Inácio Lula da Silva, em 2003, que a SEDIN passou então a ser a SPM e assumiu uma outra configuração, em especial, pela sua vinculação ao gabinete da presidência, que facilitou a articulação e a criação das políticas públicas para as mulheres.

Sob a pergunta central de efetividade ou não da SPM como poder institucional, e sua real relação com o movimento de mulheres, Bohn (2010) faz uma análise da SPM durante o governo Lula/PT. O principal diferencial que ocorreu no governo Lula foi que, ao criar a SPM em 2003, ela estava vinculada ao gabinete presidencial com status de ministério, pois, segundo a lei nº10.683/03 no seu art.25, parágrafo único, o Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres era denominado como Ministro de Estado. Além disso, as competências iniciais e a área atuação que eram atribuídas à SPM, descritas no Art.22, eram muito mais próximas ao presidente, a princípio eram as seguintes:

À Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres compete assessorar direta e imediatamente o Presidente da República na formulação, coordenação e articulação de políticas para as mulheres, bem como elaborar e implementar campanhas educativas e antidiscriminatórias de caráter nacional, elaborar o planejamento de gênero que contribua na ação do governo federal e demais esferas de governo, com vistas na promoção da igualdade, articular, promover e executar programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados à implementação de políticas para as mulheres, promover o acompanhamento da implementação de legislação de ação afirmativa e definição de ações públicas que visem ao cumprimento dos acordos, convenções e planos de ação assinados pelo Brasil, nos aspectos relativos à igualdade entre mulheres e homens e de combate à discriminação, tendo como estrutura básica o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, o Gabinete e até três Subsecretarias (BRASIL, 2003, Art.22)

Nesse sentido, a atuação da SPM se aproximava ao que a Plataforma de Beijing sugere, ao estabelecer algumas medidas institucionais para promoção do gênero feitas pelos governos, quais sejam: criar ou fortalecer mecanismos e outros órgãos governamentais, integrar perspectivas de gênero na legislação, nas políticas públicas, nos programas e nos projetos e elaborar e divulgar dados e informações para fins de planejamento e avaliação (ONU,1995). Essa ideia de integração de gênero, nas diferentes esferas do governo, exige uma certa articulação política dentro dos trâmites de uma democracia representativa, por exemplo, para aprovação de projetos, leis e ementas, por parte do senado e da câmara dos deputados. No entanto, quando a SPM ocupa esse lugar de destaque juntamente com o Presidente da República, assumindo o papel de assessorar direta e imediatamente na formulação, na coordenação e na articulação de políticas para as mulheres, os trâmites e os rearranjos necessários para isso assumem outro contexto. É o que Bohn (2010, p.88) denomina como o “epicentro do poder num regime presidencial – o gabinete presidencial”.

Dentro da configuração estrutural, legal e política, pela qual a SPM estava rearranjada, Bohn (2010, p. 89 a 91) analisa um outro ponto essencial: a distribuição orçamentária para a administração e para a atuação da SPM. Nas contas e nas tabelas apresentadas pela autora, é possível perceber que houve um crescimento considerável no montante de investimento durante o governo Lula, no entanto ele não chegou a ser tão significativo como para a Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH), que também desempenhava um importante papel¹³⁶. A

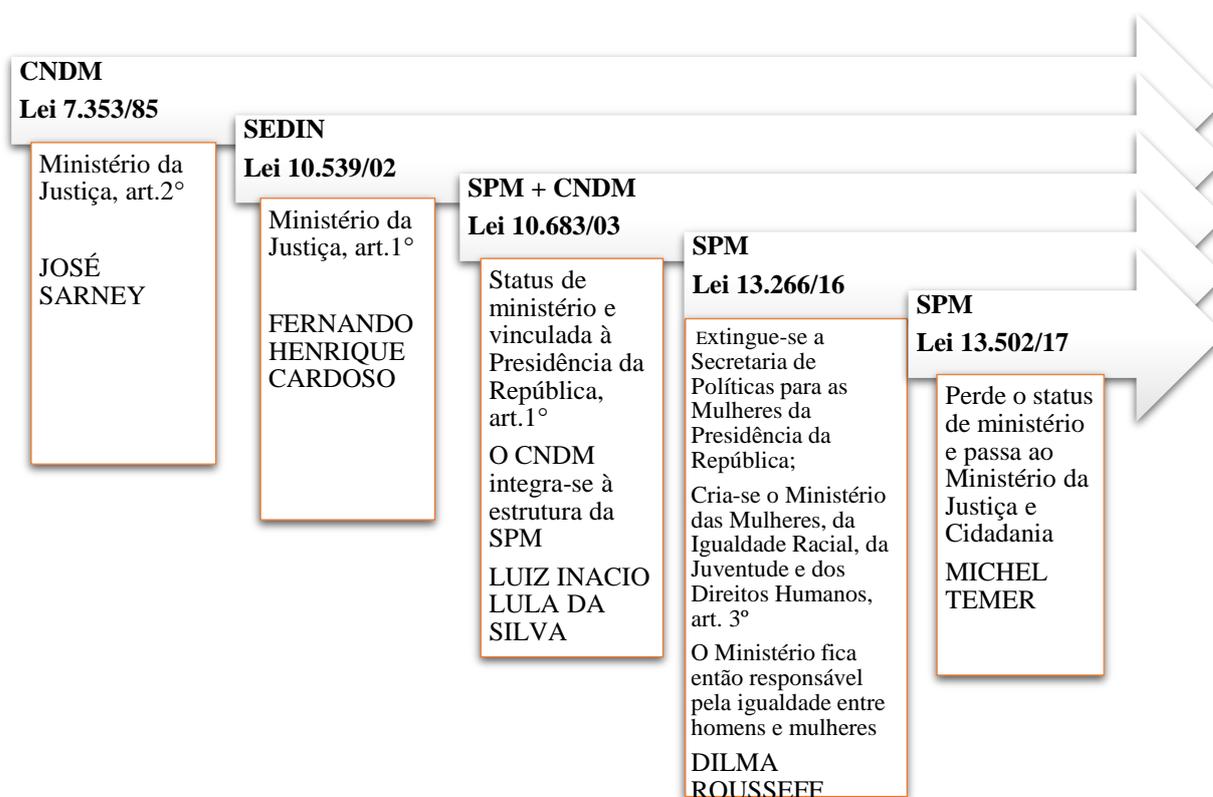
¹³⁶ A Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH) compunha a estrutura da Presidência da República, juntamente com a Secretaria Políticas para as Mulheres (SPM) e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR). Algumas das suas prerrogativas eram coordenar a política nacional de direitos humanos garantindo a cidadania de crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência e “minorias”. As “minorias” referenciadas no texto do art. 24 da Lei nº 10.683 incluíam, com a medida provisória nº 437 de 2008, a “população de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – LGBT”, porém a redação sofreu diversas

conclusão de Bohn (2010, p.90) é que, mesmo com os cortes orçamentários, o governo Lula, como um partido progressista, era mais favorável a um “avanço de APMs no interior do aparelho de estado”, ou seja, as ações adotadas durante aquele governo foram de promoção da SPM. Esse fato pode ser constatado por um conjunto de ações, como a localização junto ao gabinete da presidência, a criação do cargo de Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, que conferia *status* de Ministro ao chefe da SPM, e o aumento de incentivos financeiros – ainda que não seja um grande montante – constante durante a gestão.

Na figura 2, é possível perceber as sucessivas transformações as quais as agências estatais de desenvolvimento de políticas públicas para as mulheres sofreram até o último governo ao qual essa pesquisa teve acesso. Desde 1985 até o ano de 2019, as agências foram vinculadas a diferentes ministérios. Porém, foi somente no governo Lula e em parte do governo Dilma que ela ganhou maior destaque e relevância para sua atuação, tanto no sentido orçamentário como no sentido de independência de atuação, principalmente quando vinculada ao gabinete da presidência. A linha do tempo na figura 2 também disponibiliza as leis e os respectivos artigos de criação e modificações referentes à estrutura da agência, bem como a presidência à qual a lei estava vinculada na sua promulgação.

modificações ao longo dos governos PT, e a população LGBT não mais estava incluída no corpo do artigo nas modificações futuras.

Figura 2 - Linha do tempo agência de política pública para mulheres no Brasil



Fonte: BOHN, 2010; BRASIL, 1985; 2002; 2003; 2016; 2017; 2019, elaboração própria

A SPM, durante o primeiro governo do presidente Lula (2003-2007), obteve feitos considerados inovadores para o estabelecimento da relação entre o Estado e os movimentos sociais. A criação das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres (CNPMS) foi uma dessas ações. O modelo de “Conferências” para articulação de ideias, para a apresentação de problemas e para a proposição de soluções não é algo restrito ao governo PT. Aqui nesta pesquisa, foram demonstradas algumas das principais conferências produzidas no âmbito internacional e no território brasileiro, como as citadas por Soares (1995) durante a preparação da comissão brasileira para IV CMM em Beijing. O modelo de conferências de políticas públicas é uma forma de aproximação entre os atores sociais e as organizações estatais. Matos e Lins (2018, p.141) apontam que, desde a primeira conferência ocorrida no governo de Getúlio Vargas, em 1941, até o ano de 2016, o último ano do governo do partido PT, foram realizadas 138 conferências, das quais 112 durante o governo Lula e Dilma, abordando temas distintos.

A primeira Conferência durante os governos PT foi em 2004, intitulada *Políticas para as Mulheres: um desafio para a igualdade numa perspectiva de gênero*. O contexto era o da

criação da SPM e da integração do Conselho Nacional de Direitos das Mulheres à estrutura da SPM. O resultado da I CNPM foi a criação do I Plano Nacional de Políticas Públicas para as mulheres (IPNPM). O plano consistia em ações e prioridades definidas durante a I CNPM. As 199 ações foram distribuídas em 26 prioridades, e se estabeleceram 5 (cinco) linhas de atuação: 1) autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania; 2) educação inclusiva e não sexista; 3) saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos; 4) enfrentamento à violência contra as mulheres; 5) gestão e monitoramento do Plano (BRASIL, 2006).

A forma de atuação do Plano, tanto na sua elaboração como na sua aplicação, ocorreu de maneira transversal, ou seja, diferentes setores estiveram envolvidos nas deliberações que resultaram nas 199 ações, às quais o Plano se comprometeu a atender. O desafio estava exatamente nessa articulação entre sociedade e Estado, uma vez que não seria uma tarefa fácil para a SPM a “responsabilidade isolada ou compartilhada de 11 ministérios e secretarias especiais e buscar a parceria das esferas estadual e municipal de governo para que as políticas cheguem de fato às suas destinatárias” (BRASIL, 2006, p.11).

Algumas estratégias foram adotadas para pensar a integração de gênero nas estruturas do Governo Federal, um exemplo foi a criação do Comitê de Articulação e Monitoramento, responsável por articular as políticas para as mulheres realizadas nos diferentes setores da administração federal. O resultado de uma dessas articulações foi o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher-CNDM. A SPM também atuou como intermediária na condução da formalização e da implementação das políticas para as mulheres no âmbito estadual e municipal, por meio do fortalecimento e da criação de organismos especializados. Uma outra consequência do Plano Nacional de Políticas Públicas para as mulheres foi a orientação e a reorganização das ações das administrações federais, estaduais e municipais, estabelecendo metas que deveriam ser alcançadas durante um período determinado (2004-2007). Um desses efeitos, como já destacado no trabalho feito por Bohn (2010), foi o impacto na elaboração do plano orçamentário da administração pública, que passou a destinar recursos para as políticas das mulheres.

Dentre os diversos objetivos apresentados no Plano, aqueles que possuem maior ligação com essa pesquisa são os relacionados à educação. Durante a elaboração do I PNPM, os objetivos centrais eram:

- (a) a incorporação de uma perspectiva de gênero nos processos educacionais, de forma a eliminar discriminações e estereótipos dos currículos, dos materiais didáticos e paradidáticos, da formação e capacitação de profissionais etc.;
- (b) inclusão das mulheres no sistema educacional – ação destinada a públicos

femininos tradicionalmente excluídos, como as mulheres acima de 45 anos; e (c) atuação nos meios de comunicação e eventos culturais, no sentido de valorizar as mulheres como sujeitos da história e da produção cultural e de eliminar os estereótipos tão presentes na nossa mídia. (BRASIL, 2006, p.45)

Em análise ao primeiro relatório sobre implementação (BRASIL, 2006), é possível observar que os pontos relacionados à educação se concentravam em dois eixos: analfabetismo e educação infantil. Tanto a alfabetização de mulheres acima dos 45 anos, quanto o aumento de crianças entre zero e 6 (seis) anos em creches e pré-escolas tinham como alvo a autonomia das mulheres. No entanto, o próprio relatório aponta a limitação do governo federal em relação à educação infantil, quando destaca que:

a educação infantil é de responsabilidade de municípios; o papel do Ministério da Educação é limitado. A sociedade precisa se mobilizar em torno da destinação efetiva de parcela do recém aprovado Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB) para a educação infantil. No âmbito do MEC, é urgente a reflexão no sentido de incentivar as prefeituras a investirem nesse segmento educacional, de modo a atingir dois objetivos: dar condições de ingresso às crianças de baixa renda na educação infantil, assim como garantir às mães trabalhadoras um espaço seguro e adequado para deixarem seus filhos e filhas durante suas jornadas de trabalho (BRASIL, 2006, p.47).

Diante da limitação de atuação do governo federal, a relação estabelecida entre o gênero e a educação foi concentrada nas práticas escolares, nos currículos e na formação de profissionais da área da educação para discussão sobre gênero, raça, sexualidade. O curso “Gênero e Diversidade na Escola – Formação de Profissionais da Educação nas Temáticas de Gênero, Sexualidade e Relações Étnico-raciais” foi uma parceria entre o MEC, a SPM, a SEPPIR, o Conselho Britânico e o Centro Latino-Americano em Sexualidade e Direitos Humanos, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (CLAM/IMS/UERJ) e teve como objetivo atender a incorporação do gênero às políticas educacionais, algo apontado no relatório como uma dificuldade para “ampliação do consenso, no interior do Ministério da Educação, acerca da relevância de políticas que tratem da discriminação de gênero e por orientação sexual, na esfera da educação” (BRASIL, 2006, p.48). Será demonstrado no tópico seguinte desta pesquisa que, quase duas décadas depois, o consenso sobre o gênero nas políticas para educação ainda não foi alcançado.

A atuação do Ministério da Educação (MEC) durante a produção e a implementação do Plano Nacional de Políticas Públicas foi essencial para disseminar as discussões sobre o gênero no âmbito educacional. O Programa Mulher e Ciência foi o grande destaque dessa

parceria entre MEC, SPM, Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT), Conselho Nacional para o Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem). O objetivo desse programa foi “estimular a produção científica e a reflexão acerca das relações de gênero no país e promover a participação das mulheres no campo das ciências e carreiras acadêmicas” (BRASIL, 2006, p.49). As ações que foram colocadas em prática durante esse período eram relacionadas com uma conscientização dos problemas causados pela discriminação de gênero, raça e sexualidade, ao passo que a igualdade de gênero no âmbito da ciência foi relacionada com essa conscientização, por meio de premiação de trabalhos científicos, encontro de grupos de pesquisa que abordavam o tema e apoio institucional às ONG’s que promoviam a discussão (BRASIL, 2006).

Porém, em um primeiro momento, nenhuma ação específica sobre o número de docentes, reitoras e mulheres que ocupassem os cargos de chefia estava em discussão. Mesmo que a preocupação numérica existisse no interior da Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, como demonstravam as constituições da CNPM¹³⁷, que se atentavam ao número de delegadas na CNPM, ao número de convidadas e ao número de representantes da sociedade civil, isso não foi apontado nas discussões sobre a inclusão das mulheres na ciência nem nas ações sobre educação inseridas no I PNPM.

O II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (II PNPM), de 2008, foi o resultado também da II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (II CNPM), que manteve as linhas de atuação da I CNPM: “a igualdade; o respeito à diversidade; a equidade; a autonomia das mulheres; a laicidade do Estado; a universalidade das políticas; a justiça social; a transparência dos atos públicos; a participação; e o controle social” (BRASIL, 2008, p.17). O II Plano contou com quase o dobro de ações em relação ao primeiro, 388 ações e 11 grandes áreas de atuação, são elas: 1. autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho com inclusão social; 2. educação inclusiva, não-sexista, não-racista, não-homofóbica e não-lesbofóbica; 3. saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos; 4. enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres; 5. participação das mulheres nos espaços de poder e decisão; 6. desenvolvimento sustentável no meio rural, na cidade e na floresta, com garantia de justiça ambiental, inclusão social, soberania e segurança alimentar; 7. direito a terra, moradia digna e infra-estrutura social nos meios rural e urbano, considerando as comunidades tradicionais; 8. cultura, comunicação e mídia não-discriminatórias; 9. enfrentamento ao

¹³⁷ Matos e Lins (2018, p.162) demonstram que a divisão era a seguinte: “60% sejam da sociedade civil e 40% governamentais - segmento governo dividido entre representantes dos três níveis de governo”.

racismo, sexismo e lesbofobia; 10. enfrentamento às desigualdades geracionais que atingem as mulheres, com especial atenção às jovens e às idosas e 11. gestão e monitoramento do Plano.

Seguindo o recorte temático dessa pesquisa, os pontos 2 e 5 sobre educação e participação nos espaços de decisão serão analisados. Com efeito, vale ressaltar que todas as ações empregadas nos Planos de Políticas para as Mulheres influenciam de forma direta ou indireta na promoção e na integração das mulheres no âmbito educacional, por exemplo, a criação de creches, o enfrentamento da violência, as ações de combate a estereótipos na mídia, o combate à discriminação sexual etc. Todas essas ações e as áreas de atuação são pensadas com um propósito comum de combate às desigualdades de gênero. A educação é um dos fatores pelos quais o gênero pode ser analisado em relação aos mecanismos estatais e à promoção da equidade, mas a ação deve ser conjunta nos diferentes espaços e organizações.

O II PNPM foi elaborado durante o segundo mandato do presidente Lula, enquanto a SPM ainda estava vinculada à presidência. Esse fato refletiu na aceleração das propostas e nas articulações que ocorriam dentro da esfera federal para os assuntos relacionados ao gênero. Diversas ações e políticas públicas foram pensadas e efetivadas nesse período. Alguns exemplos são: a promulgação da Lei nº 11.340/ 2006, conhecida como Lei Maria da Penha; a criação da Comissão Tripartite para a Revisão da Legislação Punitiva contra o Aborto; a política nacional de direitos sexuais e direitos reprodutivos; a ampliação do Comitê de Avaliação e Monitoramento do PNPM com a inclusão do Ministério da Cultura, Ministério do Meio Ambiente, Secretaria de Comunicação, Secretaria Geral, Casa Civil, Ipea e Funai (BRASIL, 2008, p. 23).

O cenário político brasileiro era favorável para as discussões de gênero. Além disso, o gênero foi utilizado de forma transversal nos ministérios, como uma categoria para se alcançar a igualdade e combater a discriminação. A atuação do Brasil, nesse período, também estava em conformidade com a esfera internacional. No II PNPM, é destacada a participação do Brasil na esfera internacional, quando o Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, da ONU, ao avaliar o VI Relatório Nacional Brasileiro, elaborado em 2007, elogia:

a forma participativa como estão sendo construídas e elaboradas as políticas de igualdade de gênero no Brasil e recomendou que se acentuem os esforços para se eliminar a lacuna entre a igualdade “de jure” e “de facto” das mulheres e homens, assegurando-se a implementação das leis, planos e políticas, bem como seu monitoramento (BRASIL, 2008, p. 23).

Formado esse cenário favorável às discussões de gênero, o objetivo central do II PNPM foi avaliar e aperfeiçoar as ações já em curso desde o I PNPM. Em relação à educação, o II Plano incluiu uma abordagem mais elaborada sobre as “desvantagens historicamente acumuladas” que as mulheres enfrentam nesse setor (BRASIL, 2008, p. 53). A ideia de uma política educacional relacionada ao gênero estava conexa, então, com três pontos chaves: I. educação de qualidade e tratamento igualitário, tanto por parte das instituições como dos profissionais; II. combate a outras formas de discriminação além do gênero; III. uma mudança cultural por meio das políticas educacionais, com o objetivo de contribuir para uma sociedade mais igualitária (BRASIL, 2008, p. 53). Dessa forma, a política educacional foi pensada de maneira articulada com outras políticas públicas já em desenvolvimento, como o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos, de 2003 e 2006, e a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, de 2003.

O II PNPM exibiu, de forma mais detalhada, as ações que estavam em desenvolvimento desde o I PNPM, como a superação do analfabetismo e uma análise mais detalhada sobre a dificuldade de permanência no processo educacional, apontando que “os meninos deixam de frequentar a escola no ensino médio em maior proporção do que as meninas, fenômeno associado, entre outros aspectos, às diferentes expectativas depositadas sobre cada um desses grupos” (BRASIL, 2008, p.54). Um exemplo dessas “expectativas” seria o estereótipo do “homem provedor”, cuja consequência seria a dificuldade dos homens em conciliar a escola com o trabalho e, por consequência, o abandono escolar.

Para o ensino superior, o II PNPM constatou, em porcentagem e tabelas, a distribuição por sexo e curso de graduação, de modo que as mulheres estariam incluídas na maioria nos cursos superiores, mas ocupariam cursos que representariam um “padrão sexista da divisão do trabalho na sociedade, cabendo às mulheres as ocupações relacionadas ao mundo privado e aos cuidados” (BRASIL, 2008, p.55). A maior proporção de mulheres nos cursos de Enfermagem (82,9%), Pedagogia (91,3%), Letras (80%) seria uma indicação desse padrão. O plano também associa essa desigualdade de gênero de maneira transversal à raça e à sexualidade, e afirma que:

O 3º objetivo estratégico de governo, disposto no Plano Plurianual 2008-2011 – “Propiciar o acesso da população brasileira à educação e ao conhecimento com equidade, qualidade e valorização da diversidade” – pressupõe que a inclusão educacional se dá em grande medida pelo enfrentamento de todas as formas de discriminação e preconceito, pela redução das desigualdades no processo educacional e por meio dele (BRASIL, 2008, p.56).

De uma forma geral, o II PNPM demonstra avanços nas principais áreas de defasagem educacional, em especial, no analfabetismo e na exclusão de mulheres na educação, principalmente, mulheres negras e indígenas, e na educação no campo. As campanhas, os cursos e as ações para capacitação de profissionais da área da educação sobre as questões de gênero e sobre a violência de gênero ganharam nova força com a Lei Maria da Penha (11.340/06). Isso ocorre, já que dentre as várias ações prevê no artigo 8º, incisos V e VII respectivamente: “a promoção e a realização de campanhas educativas de prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher, voltadas para o público escolar e para a sociedade em geral, e a difusão desta Lei e dos instrumentos de proteção aos direitos humanos das mulheres”; e “a promoção de programas educacionais que disseminem valores éticos de irrestrito respeito à dignidade da pessoa humana com a perspectiva de gênero e de raça ou etnia” (BRASIL/LMP, 2006). Esses passos foram importantes, principalmente, ao introduzir os conceitos de gênero e abrir a discussão sobre as reais necessidades para a superação das discriminações e introduzir as mulheres nessa discussão.

No entanto, os avanços no campo das mulheres na ciência não foram tão significativos. As iniciativas ainda estavam concentradas em prêmios, como o *Construindo a Igualdade de Gênero*, que, em resumo, era um concurso de redação e artigos científicos sobre o assunto. Uma outra linha de atuação foi a atualização, o levantamento e a publicação dos dados sobre a trajetória das mulheres na educação. Com efeito, pela leitura do II PNPM no quesito educação, é possível perceber que o Brasil estava em um processo de atualização sobre as questões de gênero. Isso é perceptível pela elaboração conjunta de pesquisas no Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) e no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). A parceria com as universidades era por meio de palestras, incentivo a pesquisa e produção científica sobre o gênero, bem como dos cursos de atualização e aperfeiçoamento (Curso Gênero e Diversidade na Escola) para os profissionais da educação apoiados pelo MEC, ou seja, várias ações ocorriam ao mesmo tempo no Brasil voltadas para as questões de raça, gênero e sexualidade, e todas com o intuito de difundir e ampliar as pautas de gênero. O cenário era de um mapeamento e um estudo exploratório sobre o que estava ocorrendo no Brasil em relação a gênero, raça e sexualidade.

Apesar das recomendações da ONU, após a apresentação do I Relatório Brasileiro, em 2007, para uma especial “atenção à tendência de direcionamento de homens e mulheres a carreiras específicas e o problema da reafirmação de estereótipos de gênero associados às áreas de atuação profissional” (BRASIL, 2008, p.59), nada além do Programa Mulher e Ciência foi

apresentado no II PNPM. Além disso, foi ressaltado e relacionado com a transversalidade das ações que:

É importante mencionar a característica de autonomia de estados e municípios, de escolas e universidades em relação à execução das políticas educacionais. O MEC tem papel fundamental na normalização da política, no estabelecimento de concepções e diretrizes amplas que orientem os sistemas de ensino, assim como na assistência financeira suplementar e no apoio técnico às ações, observadas as diretrizes gerais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação, conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996) (BRASIL, 2008, p.60)

O objetivo específico referente às mulheres na ciência, então, ficou concentrado em estimular a participação nas áreas científicas e tecnológicas, mas sem especificar uma política pública destinada para isso. Diante do cenário que estava se montando com as convenções e com a elaboração dos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres, pensar em uma política pública para mulheres nas universidades ou na ciência, de maneira específica, poderia ser considerado quase que um avanço de etapa, visto que o Brasil enfrentava sérios problemas com os níveis básicos da educação. Além disso, os esforços estavam concentrados na tentativa de inserir a discussão sobre os conteúdos sexistas e discriminatórios na elaboração dos materiais didáticos para as escolas. Dessa forma, a questão foi introduzida, apresentada como um problema a ser solucionado, e foi mais bem debatida no III PNPM como se poderá notar.

O III PNPM, referente ao período de 2013 e 2015, foi elaborado já na presidência da presidenta Dilma Rousseff. O capítulo sobre a educação assumiu o título de *Educação para igualdade e cidadania*. Matos e Lins (2018, p.156) destacam que a III CNPM, que ocorreu em 2011, não tinha uma pretensão de elaborar um plano como ocorreu nas conferências anteriores, e a construção do III PNPM ocorreu como uma “releitura do II Plano Nacional e das deliberações da 3ª CNPM”. Outro aspecto apontado pelas autoras é que diferentemente das conferências anteriores, a III CNPM teve como objetivo central a elaboração de políticas públicas para a igualdade. Note-se que diferente das conferências anteriores e dos próprios planos como resultado, o objetivo era mais concreto, e a cidadania foi o eixo coordenador dessa ideia. Além disso, o contexto político no qual o III PNPM foi elaborado era da eleição da primeira mulher para o cargo de maior destaque do presidencialismo, bem como a eleição da socióloga e feminista Eleonora Menicucci, como Ministra da Secretaria de Políticas para Mulheres.

Os princípios norteadores do III PNPM eram: autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida; busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, em todos os âmbitos; respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação; caráter laico do Estado; universalidade dos serviços e benefícios ofertados pelo Estado; participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas; e transversalidade como princípio orientador de todas as políticas públicas (BRASIL, 2013, p.9 e 10).

Partindo desses princípios orientadores, o plano, então, foca na transversalidade como uma forma de gestão de políticas públicas para incorporar o gênero nas diferentes esferas. A gestão da transversalidade é a maneira pela qual “a ação do Estado como um todo seja a base da política para as mulheres. Na elaboração de todas as políticas públicas, em todas as suas fases, deve ser perguntado: como é possível contribuir para sedimentar a igualdade de gênero?” (BRASIL, 2013, p.10). Desse modo, a responsabilidade de aplicação do PNPM e a elaboração das ações necessárias para a implementação dos princípios norteadores são, assim, divididas entre os ministérios e os níveis estadual, distrital e municipal.

O III PNPM assume uma postura de mudança institucional e enfatiza a necessidade de uma transversalidade (*Gender mainstreaming*) de ação, ou seja, a SPM e os organismos de políticas para as mulheres não seriam os únicos responsáveis para promoção da igualdade de gênero. Esse horizonte de ação, que foi adotado no Brasil de maneira mais clara no III PNPM, é o que a IV CMM de Beijing estabelece como meta principal para uma real transformação no cenário de desigualdade de gênero. Seja *Gender mainstreaming*, integração de gênero ou transversalidade, independente da tradução, todas significam que os governos se responsabilizam mutuamente em seus diversos setores ao adotarem a perspectiva de gênero como ponto central na elaboração de ações, leis e projetos.

No capítulo 2 do III PNPM, sobre a Educação, as propostas de ação são exibidas conforme os problemas identificados. A própria elaboração do capítulo aponta um avanço na construção do Plano Nacional de Políticas Públicas para as mulheres, pois coordenava as mudanças, dividindo-as em objetivos gerais, específicos, metas, linhas de ação e plano de ação. Note-se que o III PNPM, por ser uma revisão dos trabalhos anteriores, orienta-se por estudos mais consolidados e por um amadurecimento da própria perspectiva de gênero no governo. Esse amadurecimento resultou em um plano de ação bem delimitado, apontando os parceiros, os órgãos responsáveis e a meta ou a iniciativa que deveria ser cumprida.

Um exemplo da estrutura adotada é a Linha de ação 2.3. “Promoção de políticas educacionais que enfatizem a educação das mulheres jovens e adultas nas áreas científicas e

tecnológicas, nos meios urbano e rural, com vistas a reduzir a desigualdade de gênero nas carreiras e profissões” (BRASIL, 2013, p.26). Nessa linha, são identificadas duas ações: 1. promover o acesso e a permanência das mulheres em áreas de formação profissional e tecnológica tradicionalmente não ocupadas por elas; 2. realização de campanhas para incentivar as mulheres do ensino tecnológico e profissional a ocuparem campos que tradicionalmente não são ocupados por elas.

Apresentada a ação, o plano, então, destina o órgão responsável pela implementação, por exemplo: para ação 1, o responsável por criar as ações afirmativas e a assistência estudantil para promover o acesso e a permanência das mulheres nos campos que não ocupam tradicionalmente seria o MEC. Já para a realização da ação 2, sobre as campanhas seria de responsabilidade do MEC e da SPM. Dessa forma, a estrutura é mais clara quanto às possibilidades de ação, e a transversalidade fica evidente, tanto para aplicação quanto para a própria fiscalização da ação – feita pelo comitê, pela sociedade civil, pelos movimentos sociais, pelos governos etc.

O III PNPM foi o último plano nacional para políticas para mulheres elaborado até o momento¹³⁸, e o cenário da IV Conferência Nacional de política para mulheres, em 2016, já apontava por momentos críticos em relação ao gênero e às políticas chamadas progressistas. A IV CNPM ocorreu em um momento conturbado de afastamento da presidenta Dilma e, como demonstra Pinto (2018, p.182), em sua análise sobre as duas últimas CNPM (2011 e 2016), os arranjos assumidos “para tentar aplacar as duras críticas a seu governo, Dilma diminuíra o número de ministérios, o que resultou na fusão das secretarias da mulher, da igualdade racial e dos direitos humanos em um único ministério”.

O cenário político em que ocorria a IV CNPM, de fato, era desfavorável para a formulação e para a implementação de um Sistema Nacional de Políticas para as mulheres, como foi o objetivo apresentado no texto base para a IV CNPM (BRASIL, 2015). Esse objetivo consistia na criação de um mecanismo nacional que pudesse garantir os direitos das mulheres nas esferas federal, estaduais e municipais. O sistema atuaria de forma a responsabilizar os gestores públicos pelas ações transversais e para garantir a perspectiva de gênero. O ponto central para criação desse sistema era que os “direitos das mulheres e à perspectiva de gênero

¹³⁸ A busca feita no site do governo federal – atualizado pela última vez em 12/03/2021 às 15h14 – sobre os documentos dos PNPMs consta como último Plano Nacional de Políticas para as Mulheres o referente à 2013, o qual essa pesquisa utilizou como base, e o último Sistema de acompanhamento do PNPM de 2012/2015. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/pnpm/pnpm> Acesso em: 05 ago. 2021.

exige atuação e ação coordenadas por se tratar de tema que se realiza por meio de outras políticas públicas. Por intermédio do Sistema Nacional poderia ser possível melhor atender essa exigência” (BRASIL, 2015, p.26 e 27). Foi feita, nessa proposta, uma comparação ao modelo aplicado ao SUS (Sistema Único de Saúde), por utilizar o princípio da universalização de acesso à saúde, além de apontar a criação de um fundo público destinado às políticas públicas voltadas para as mulheres.

O cenário dessa interessante proposta e um possível avanço no campo das agências estatais de políticas para as mulheres (APM) era desfavorável. O governo Dilma em 2016 “apresentava baixos índices de popularidade da presidenta, uma crise econômica, um aumento de desemprego e uma política de ajuste fiscal conservadora” (PINTO, 2018, p.181), para além disso, uma crescente onda conservadora em costumes avançava no Brasil. Assim, mesmo com um avanço em relação aos estudos de gênero e uma boa base de dados sobre os problemas e as propostas de ações necessárias, esse projeto de um Sistema Nacional de Política para as Mulheres não avançou, pelo contrário, ele regrediu, como será demonstrado mais adiante. O que se pode concluir dessa trajetória desde os anos 2003 até a o ano de 2016 é, como aponta Ribas, (2020) que a:

trajetória do CNDM e da SPM mostra que as negociações políticas, as conjunturas e as relações de forças dentro dos governos revelam crises, tensões e embates que os mecanismos têm que enfrentar em um Estado patriarcal. Nas diferentes gestões há variações existentes no que se refere à capacidade de incidir sobre as políticas públicas, à forma de diálogo com o Estado, à dinâmica participativa e à relação com outros atores políticos (RIBAS, 2020, p.392).

A relação da educação com o gênero foi uma questão fundamental para os debates feministas. Desde a primeira fase do feminismo, ou fase sufragista, no século XIX e início do século XX, o foco foi a busca por espaço na sociedade e a conquista de direitos civis. O objetivo foi o reconhecimento da mulher como cidadã, o acesso à educação era visto, assim como os direitos políticos ao voto, como direitos políticos e sociais (PINTO, 2003). No entanto, o gênero nesse momento não foi tratado de forma transversal, ele estava relacionado com a ideia liberal da democracia, ou seja, com uma a igualdade legal e formal. O gênero, segundo Barroso (2004, p.575), vinha recebendo “pouca atenção nos debates educacionais, e, de outro lado, a educação tem tido pouco destaque na agenda da igualdade de gênero”, a forma de ação nesses dois importantes caminhos para emancipação das mulheres estava atuando em paralelo.

A junção das pautas de educação e de gênero foi um importante avanço para entender que as demandas para equidade de gênero ocupam diferentes espaços e atuam de formas variadas. A educação pode ser vista por diferentes prismas: como uma forma de autonomia pessoal, como um veículo para inserção do mercado de trabalho, ou a porta de entrada para conscientização sobre gênero e discriminação, ou ainda, o caminho para participação na vida pública. Independente da maneira adotada para discussão, o que é possível de se afirmar é a dependência de uma política transversal de atuação, pois a interação entre educação e marcadores sociais da diferença, como gênero, raça e sexualidade, depende de outros fatores, por exemplo, a situação do mercado, o momento político, ou a divisão sexual que é estabelecida na sociedade em que essas medidas serão adotadas, ou seja, dependem de aspectos econômicos, sociais e culturais.

A interação entre diferentes ações realizada pelos governos federal, estaduais e municipais no Brasil, desde a criação da SPM até a realização das Conferências, foi um passo importante para introdução do conceito de *Gender mainstreaming* no Brasil, ressaltando a SPM como um organismo federal que opera de forma transversal desde sua criação. Essa ideia é o que Ribas (2020, p.375) destaca como objetivo de uma política transversal: “influenciar a formulação, a execução e a avaliação do conjunto das políticas públicas para as mulheres, gerando responsabilidade compartilhada por todos os participantes”.

A criação das conferências para a discussão das políticas para as mulheres foi um passo importante para a inserção das mulheres, em especial a sociedade civil, nos cenários de deliberação. Segundo Matos e Lins (2018, p.139), elas “surgiram a partir da emergência também de novas formas participativas e de formatos renovados de instituições deliberativas para expressar demandas identitárias e influenciar as agendas governamentais no que tange à ampliação e aprofundamento estatal dos direitos das mulheres”. A participação da sociedade civil na elaboração dos Planos Nacionais de políticas para as mulheres durante os governos Lula e a participação nas quatro Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres foram um diferencial na construção das políticas públicas para as mulheres no cenário brasileiro.

A participação na deliberação, em diferentes etapas, é o que Matos e Lins (2018, p.170) definiram como crucial no âmbito das políticas públicas, pois marcam “uma reorganização não patriarcal das formas de relacionamento entre as esferas públicas e privadas e em uma redefinição não patriarcal da divisão sexual do trabalho humano”. Além disso, o que esta pesquisa aponta como *presença e ideia* é associado com a percepção de que um espaço diversificado, com o maior número de pessoas e propostas, é importante para a superação de

uma sub-representação, pois, como muito bem define Phillips (2011, p.344), “quando um grupo é consistentemente sub-representado, algum outro grupo está obtendo mais do que o que lhe corresponde”. A percepção de sub-representação trabalhada nessa pesquisa está alinhada mais com a ideia de níveis de poder e a possibilidade de ação e transformação de determinados grupos no espaço público, do que com a ideia de uma igualdade participativa proporcional, em termos numéricos. O que importa são as condições necessárias para uma mudança estrutural que seja capaz de superar a sub-representação.

Em outras palavras, o cenário ao qual essas inclusões da pauta de gênero e educação é articulado – para a criação de políticas públicas para as mulheres, por exemplo – deve ser formado e trabalhado de maneira transversal e com um potencial de transformação das próprias estruturas, que atuam de forma a segregar determinados grupos. Caso contrário, a política pública em formação ou a deliberação para a sua formação acontecerá somente no caminho formal da igualdade.

O tópico seguinte demonstrará como a instabilidade política e econômica é um dos fatores que impedem essa transformação em diferentes níveis. Por mais que o governo PT, em especial o governo Lula, possa ter avançado no debate e na deliberação sobre o tema gênero no aparato estatal, esse avanço em diferentes campos não foi consolidado como um projeto de Estado para superação das desigualdades, ou, ainda, como um plano de metas independente do governo ou do partido em exercício. Esse obstáculo é enfrentado no Brasil, principalmente pelas pautas de gênero e sexualidade, que possuem reflexo direto na representatividade das mulheres na ciência.

5.2 O gênero no Plano Nacional de Educação

O Plano Nacional de Educação (PNE) foi estabelecido oficialmente em 1962 como uma iniciativa do Ministério da Educação e Cultura, porém sua criação não foi estruturada como projeto de lei, ele “era basicamente um conjunto de metas quantitativas e qualitativas a serem alcançadas num prazo de oito anos” (BRASIL, 2001). O I PNE esteve mais preocupado com o processo orçamentário da educação e não apresentou metas específicas para criação de políticas públicas educacionais (VIEIRA; RAMALHO; VIEIRA, 2017).

A Constituição Federal de 1988 no seu artigo 214 retomou a ideia de um plano nacional para a educação com uma duração maior e que visasse a uma unificação da ideia de educação a âmbito nacional, além da proposição de um plano com força de lei. No artigo 214, le-sê

Art. 214. A lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração plurianual, visando à articulação e ao desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis e à integração das ações do poder público que conduzam à:

I - erradicação do analfabetismo;

II - universalização do atendimento escolar;

III - melhoria da qualidade do ensino;

IV - formação para o trabalho;

V - promoção humanística, científica e tecnológica do País (BRASIL, 1988).

Em 1996, foi aprovada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei 9394/96. No seu Art. 9º, I, a lei determina que a União incumbir-se-á de “elaborar o Plano Nacional de Educação, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios” (BRASIL, 1996); em relação ao período de elaboração e aplicação do plano, o artigo 87, § 1º da mesma lei institui que, além da determinação da década da educação após a publicação da lei, “a União, no prazo de um ano a partir da publicação desta Lei, encaminhará, ao Congresso Nacional, o Plano Nacional de Educação, com diretrizes e metas para os dez anos seguintes, em sintonia com a Declaração Mundial sobre Educação para Todos” (BRASIL, 1996).

A Lei 9394/96 teve um papel fundamental para a elaboração do plano nacional, na reaproximação da ideia de investimento público na educação e na ideia de que o Estado tinha um papel fundamental no processo educacional, de modo que, no seu art. 4º, reafirma que, em relação ao dever de educar e ao direito à educação cabe ao Estado a oferta de escola pública em todos os níveis educacionais, desde a pré-escola até aos níveis elevados de ensino e pesquisa (BRASIL, 1996). Seguindo essa premissa, o II PNE foi aprovado pela Lei nº 10.172 de 2001, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) e estabeleceu a duração de dez anos, sendo assim, sua vigência foi de 2001 até 2011.

Em relação ao gênero, ao analisarem essa perspectiva do I PNE, de 1962, Vieira, Ramalho e Vieira, (2017, p.72) destacam que o documento estava mais direcionado às “questões logísticas da aplicação do processo educacional”, não apresentando um plano educacional que facilitasse a análise do gênero como uma problemática. No entanto, no II PNE, é possível destacar, em diferentes momentos, as questões de gênero, como um problema social a ser enfrentado no Plano. Em diferentes momentos, o gênero aparece como uma questão transversal às discussões, por exemplo, na educação infantil, em relação à distribuição das matrículas entre feminino (49,5%) e masculino (59,5%), apontando um equilíbrio em todas as regiões do país. (BRASIL, 2001).

Para o ensino fundamental, houve uma preocupação com a adequação dos livros didáticos, para que não incluíssem conteúdos de cunho discriminatório, prezando pela

“adequada abordagem das questões de gênero e etnia e a eliminação de textos discriminatórios ou que reproduzam estereótipos acerca do papel da mulher, do negro e do índio” (BRASIL, 2001). Já no ensino superior, a preocupação principal do II PNE em relação ao gênero, foi a formação dos docentes. No objetivo 12 do tópico 4.3, a inclusão dos chamados “temas transversais”, nos cursos de formação de docentes foi alvo de destaque. Os temas transversais citados são “gênero, educação sexual, ética (justiça, diálogo, respeito mútuo, solidariedade e tolerância), pluralidade cultural, meio ambiente, saúde e temas locais” (BRASIL, 2001).

Outro ponto importante em relação ao ensino superior foi destacado no tópico sobre o financiamento e a gestão superior. O gênero é utilizado como um fator importante para coleta de informações, através do questionário anexo ao Exame Nacional de Cursos, sendo apontado como importante medida para “a formulação de políticas de gênero, tais como trancamento de matrícula ou abandono temporário dos cursos superiores motivados por gravidez e/ou exercício de funções domésticas relacionadas à guarda e educação dos filhos” (BRASIL, 2001).

Apesar do II PNE ter sido o Plano Nacional de Educação com maior respaldo sobre as questões de gênero, ele não destaca a forma como deveriam ser aplicadas essas diretrizes para a “igualdade” de gênero e nem como a discussão e a formação dos docentes nesse campo se daria. Além disso, não aponta quais seriam os recursos financeiros que deveriam ser destinados a essa demanda, algo essencial para a elaboração das políticas públicas. Pelo contrário, como destaca Vieira, Ramalho e Vieira, (2017, p.76) pela leitura e pela análise do II PNE, é possível perceber que “na totalidade do documento lê-se uma segmentação entre iniciativa privada e pública, uma valorização grande na educação profissional, tendo em vista não o bom rendimento dos cidadãos, mas sim a o investimento de instituições internacionais no dito país do futuro”.

Cabe ressaltar que, a concepção de gênero apresentada ao longo da leitura do II PNE está relacionada com a ideia de combate a discriminação, respeito e igualdade. Ele possui pontos interessantes e que poderiam ser mais bem explorados, como ao apontar o gênero como um importante indicador da evasão escolar por fatores como maternidade, gravidez, tarefas domésticas e cuidado dos filhos. Esses fatores são importantes para se pensar a manutenção das mulheres no âmbito educacional e para a superação das sub-representações. Por exemplo, a criação de creches nas universidades, a licença maternidade e a dupla ou tripla jornada de trabalho são problemas diretamente relacionados com as dificuldades em se manter as mulheres na carreira científica. Mesmo com as limitações quanto às áreas de atuação e à ausência de um orçamento para aplicação delimitada das medidas, o texto em si não parece ter apresentado

grandes problemas durante sua criação, em especial quanto aos termos “gênero” e “educação sexual” utilizados na elaboração do Plano, termos esses que foram alvos de grande problemática do Plano Nacional da Educação que iria sucedê-lo, o III PNE.

O III PNE, que seria elaborado em 2011, enfrentou uma longa problematização com a inserção do termo “gênero”, que durou 3 (três) anos até a aprovação do seu texto final. É essa problemática que interessa a pesquisa, pois a análise da sub-representação das mulheres nas universidades federais passa pela construção de possibilidades de ação e estratégias institucionais, que estão em paralelo com a conjuntura política. A criação de mecanismos institucionais, como demonstrado na própria trajetória da SPM, depende de fatores políticos que possibilitem a sua implementação. Desta forma, o gênero como uma categoria de análise nessa problemática do III PNE revela os arranjos políticos e o combate às pautas de gênero que se formaram no Congresso Nacional. Esse cenário possui impacto direto nas demais estruturas institucionais da sociedade, como é o caso das universidades, possíveis projetos para avançar na questão da representação das mulheres nesses espaços podem ser impedidos de serem realizados ou “engavetados”, como será demonstrado mais adiante com o caso do GT- Equidade de Gênero da CAPES.

O tema central da mudança no III PNE, apresentado em 2011, foi o inciso III do artigo 2º, que estabelecia como uma das diretrizes do PNE a “superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da igualdade racial, regional, de gênero e de orientação sexual”, e a Estratégia 3.12 em que se propunha “implementar políticas de prevenção à evasão motivada por preconceito e discriminação racial, por orientação sexual ou identidade de gênero, criando rede de proteção contra formas associadas de exclusão” (BRASIL, 2012).

A disputa girou em torno dos termos “gênero” e “orientação sexual”, em especial, pelos deputados evangélicos e católicos (MENDES; MAHEIRIE; GESSER, 2020). A alegação principal era que existia, na construção do III PNE apresentado pela Câmara dos deputados, a “ideologia de gênero”. O dispositivo foi alterado pelo senado e passou a ser lido no artigo 2º como “superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação” (BRASIL, 2014). No entanto, para entender essa problemática é necessário retomar o contexto dessa disputa, e, embora a orientação sexual não seja o tema central dessa pesquisa, ela está frequentemente associada às pautas de gênero e sobre as mulheres no Brasil. Esse fator influencia a análise das pautas de gênero, pois, como será adiante demonstrado, no cenário político brasileiro, as discussões sobre o termo “gênero” estão frequentemente interligadas às pautas sobre orientação sexual e população LGBTQIA+.

O gênero ganhou maior destaque no cenário internacional na IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher, em Beijing no ano de 1995, e, como apresentado no capítulo 2 dessa pesquisa, enfrentou resistência na inclusão do termo na nova agenda de políticas públicas que se formariam a partir daquela Conferência. Sardenberg (2018) destacou que, na elaboração do Plano de ação da ONU, resultado da IV CMM, o Vaticano e os países Islâmicos já haviam apresentado entraves para inclusão do termo gênero e dos direitos sexuais nas propostas e nas ações que seriam realizadas. Naquele momento, a discussão era pela inclusão da frase que continha “direitos sexuais das mulheres” e o “reconhecimento do controle sobre a sexualidade como um direito humano” (SARDENBERG, 2018, p.26). O termo gênero e as pautas feministas passaram a ser associadas e debatidas em conjunto com as pautas sobre sexualidade e orientação sexual.

Nesse sentido, Miskolci (2018, p.4) destaca que, após na IV CMM, os “intelectuais laicos assim como lideranças religiosas católicas cunharam a noção de ‘ideologia de gênero’ para sintetizar o que compreendem como divergência entre o pensamento feminista e seus interesses”. A inclusão do gênero e dos direitos reprodutivos nos documentos oficiais da ONU simbolizou a afirmação de que as diferenças sexuais e de gênero eram um problema estrutural que deveria ser combatido, tanto que a Declaração e a Plataforma de ação da IV CMM deixam claro que a inclusão de uma perspectiva de gênero em todos os programas e políticas é um dos objetivos principais de ação da Plataforma, assim como a elaboração e a implementação da “plena participação das mulheres em políticas e programas eficientes e eficazes de reforço mútuo com a perspectiva de gênero” (ONU, 1995, p. 153).

Miskolci e Campana (2017) apresentam, no artigo “*Ideologia de gênero*”: *notas para a genealogia de um pânico moral contemporâneo*, uma interessante contextualização do cenário nacional e internacional, que colocou o gênero e os direitos sexuais no centro das discussões políticas. Sem dúvidas, a IV CMM foi um passo importante para introdução da *perspectiva de gênero* no cenário político internacional e serviu como base para elaboração de políticas públicas em diferentes países. No entanto, foi essa mesma *perspectiva de gênero* que serviu como base para que os grupos religiosos, com destaque para igreja católica, rapidamente a associasse como “uma ferramenta ideológica de dominação” (MISKOLCI; CAMPANA, 2017, p.727). Nos anos seguintes à IV CMM, mais especificamente na primeira década dos

anos 2000, os direitos sexuais e reprodutivos¹³⁹ foram alvo de grandes discussões e avanços legislativos no cenário brasileiro. Paralelo a esses avanços, também se instalava o chamado pânico moral e a guerra contra o gênero (MISKOLCI, 2018, BALIEIRO, 2018, MIGUEL, 2016).

Em 2004, o cenário político, como apresentado no tópico anterior, era de um governo que propunha uma maior abertura para as discussões sobre as questões de gênero e sexualidade. A SPM ganhava força como um órgão institucional, e as questões de gênero e sexualidade passaram a ser tema de vários debates. Porém, em 2011, com o reconhecimento legal das uniões homoafetivas (ADPF132 e ADI 4277), as respostas reativas às pautas progressistas ficaram mais evidente.

Na medida em que os avanços das pautas de gênero e sexualidade foram ganhando força e conquistando o espaço político, aumentou-se a reação e os ataques da chamada “bancada evangélica”¹⁴⁰ e dos grupos ditos conservadores. Os argumentos utilizados eram, principalmente, baseados em uma determinada ideia de família e da “proteção da criança”.

Logo após o reconhecimento legal das uniões homoafetivas, uma polêmica teve início com o então deputado Jair Bolsonaro (PSL). A polêmica girou em torno dos materiais que seriam distribuídos nas escolas para o combate à discriminação e à violência da população LGBT, bem como para a promoção da cidadania. O material chamado “Escola sem Homofobia”, que não chegou a ser distribuído, ficou conhecido, pejorativamente, como “kit gay” e logo ganhou os discursos dos conservadores. Mesmo havendo várias contradições na fala dos seus principais representantes, o discurso de incentivo a “sexualidade infantil”, “perversão das crianças” e “ideologia de gênero” ganhou força no debate público (MISKOLCI, 2018, MIGUEL, 2016). O material em questão foi uma iniciativa realizada pelo Governo

¹³⁹ No campo dos direitos reprodutivos, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 54, submetida em 2004, conhecida como ADPF54, foi a ação que teve um papel importante na discussão sobre o aborto e sobre os direitos reprodutivos no Congresso brasileiro. A ADPF54 foi uma ação solicitada ao STF para que ele se pronunciasse sobre a inconstitucionalidade da aplicação da lei penal do aborto nos casos de anencefalia, e o direito das gestantes de ter acesso a procedimentos médicos adequados para a interrupção da gravidez, sem prévia autorização judicial. Para entender melhor os direitos reprodutivos e a ADPF 54, ver: RONDON, Gabriela. O gênero da dignidade: humanismo secular e proibição de tortura para a questão do aborto na ADPF 54. *Direito & Práxis*, v. 11, n. 02. Rio de Janeiro, 2020, p.1137-1165 e RUIBAL, Alba M. A controvérsia constitucional do aborto no Brasil: inovação na interação entre movimento social e Supremo Tribunal Federal. *Direito & Práxis*, v.11, n. 02. Rio de Janeiro, 2020, p. 1166-1187, além do ANIS-INSTITUTO DE BIOÉTICA. Disponível em: <https://anis.org.br/>

¹⁴⁰ A expressão “bancada evangélica” é utilizada para definir o grupo de parlamentares (federais, estaduais e municipais) que se denominam evangélicos e defendem pautas em comum. No entanto, como destaca MIGUEL (2016), essa expressão pode ser problemática, pois, por muitas vezes, não engloba os parlamentares católicos e conservadores, além de não diferenciar as denominações protestantes, o que pode sugerir uma unanimidade de pensamento entre os “evangélicos”.

Federal, em 2004, juntamente com a participação da sociedade civil e de ONG's, com financiamento aprovado pelo Ministério da Educação (MEC).

A utilização da expressão “ideologia de gênero” ganha força, segundo Miguel (2016), com a organização conhecida como Movimento Escola Sem Partido. A organização surge como uma iniciativa de combate à “doutrinação marxista” e se define como “uma iniciativa conjunta de estudantes e pais preocupados com o grau de contaminação político-ideológica das escolas brasileiras, em todos os níveis: do ensino básico ao superior”¹⁴¹. O movimento ganhou força no debate público, “quando seu projeto conflui para o de outra vertente da agenda conservadora: o combate à chamada ‘ideologia de gênero’” (MIGUEL, 2016, p.595). A ideia adotada pelo Movimento Escola Sem Partido, juntamente com os políticos conservadores, foi o estopim para o combate às políticas de gênero e sexualidade em curso no Brasil.

Foi nesse cenário conflituoso e de oposição às pautas de gênero, que o Plano Nacional de Educação de 2011 foi apresentado para aprovação. O PNE foi apresentado em 2010 à Câmara dos deputados e ficou em tramitação para aprovação durante quase dois anos. A aprovação e o encaminhamento para o Senado Federal mantiveram as deliberações das Conferências Nacionais de Educação, sobre a equidade de gênero e respeito à diversidade. Após aprovação da Câmara dos deputados, o texto foi encaminhado para o Senado para validação. O texto de 2012, e que foi motivo de controvérsias, apresentou, como já mencionado, no Art.2º, III, o seguinte texto como diretrizes do PNE: “superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da igualdade racial, regional, de gênero e de orientação sexual;” e no tópico sobre estratégias 3.12 “implementar políticas de prevenção à evasão motivada por preconceito e discriminação racial, por orientação sexual ou identidade de gênero, criando rede de proteção contra formas associadas de exclusão” (BRASIL, 2012). Além disso, como destacam Reis e Eggert (2017, p.15), a redação utilizada no Plano de 2012, já indicava “a intenção do Plano em ser um instrumento de promoção da sensibilização quanto à equidade de gênero, deixando de se referir às pessoas apenas no masculino”. Pela escrita do texto de 2012, nota-se a preocupação com a flexão de gênero, por exemplo, dos/das profissionais da educação, os/as estudantes, alunos(as).

Os debates no Plenário do Senado giraram em torno da “ideologia de gênero” e da defesa da família. Após a aprovação do Senado e com a concessão feita aos pedidos de retirada dos artigos mencionados, o texto final do PNE implementado a partir de 2014 ficou o seguinte:

¹⁴¹ Definição dada no site da organização na aba *quem somos*. Ver site oficial do Escola sem Partido. Disponível em: <https://www.escolasempartido.org/quem-somos/> Acesso em: 15 ago. 2021

inciso III do artigo 2º “superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação” e a Estratégia 3.12 passou para a numeração 3.13 e a redação final foi a de “implementar políticas de prevenção à evasão motivada por preconceito ou quaisquer formas de discriminação, criando rede de proteção contra formas associadas de exclusão”(BRASIL,2014).

No artigo *A criminalização da “ideologia de gênero”: uma análise do debate sobre diversidade sexual na Câmara dos Deputados em 2015*, Luna (2017) realiza uma interessante análise sobre os argumentos utilizados no debate público das propostas apresentadas na Câmara dos deputados, no ano de 2015. Nesse ano, houve uma movimentação crescente sobre as questões relacionadas a gênero, sexualidade e diversidade sexual. A análise parte de três eixos: a parada LGBT em SP, o Plano Nacional da Educação e a modificação do ECA. No campo da educação, o alvo central, como já exposto, foi o PNE, com a retirada dos termos “gênero” e “orientação sexual”. O problema identificado pela autora no embate estabelecido em torno do PNE é que qualquer menção ao termo “gênero” significaria uma tentativa de implantar o que eles definiram e acreditam ser “ideologia de gênero”.

Dessa forma, o problema não estava na formulação pedagógica ou na estrutura enquanto política pública, o problema é, como afirma Luna (2017, p.38), o fato de que “a criação de uma locução como ‘ideologia de gênero’ funciona como categoria de acusação que gera mobilização em diversas instâncias, em particular na regulação da vida no âmbito do Legislativo”. E o alvo maior são as áreas da educação. O problema se estendeu para os Planos Estaduais de Educação. Reis e Eggert (2017, p.18) destacam que, de acordo com levantamento feito pela organização *De Olho nos Planos*, “em relação aos 22 das 27 Planos Estaduais de Educação aprovados e sancionados na forma de lei, 9 não fazem qualquer referência à palavra ‘gênero’ e 15 não explicitam o termo ‘gênero’ nos Princípios ou Diretrizes do Plano”.

Depois da aprovação do PNE 2014-2024, o discurso contra o que chamaram de “ideologia de gênero” ganhou espaço para propositura de projetos de leis e para outras iniciativas, no âmbito legislativo, contra os assuntos relacionados ao gênero e à sexualidade. O PL 3235/2015 foi uma proposição do Deputado Marco Feliciano – conhecido pelo discurso de combate ao gênero e às pautas sobre sexualidade – para acrescentar ao Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) – Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 – um artigo que criminalize “comportamento que induza à ideologia de gênero” (BRASIL, 2015).

Nesse mesmo sentido, de criminalização e proibição das pautas sobre gênero e sexualidade sob a luz da ideia de “ideologia de gênero”, a autora Luna (2017, p.24 a 27)

apresenta a análise de outros Projetos de Lei como o Projeto de Lei 1859/2015, de autoria de Izalci Lucas Ferreira (PSDB-DF), para alteração da redação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação-LDB com a proposta de excluir conteúdo referente à “ideologia de gênero”, à identidade de gênero ou à orientação sexual. Do mesmo modo, a autora analisou o requerimento de informação (RIC 565/2015) de Izalci Lucas Ferreira (PSDB-DF) e outros deputados solicitando informações do Ministro de Estado da Educação sobre o Documento Final do CONAE¹⁴² de 2014, alegando uma atuação contrária ao que foi estabelecido durante a votação do PNE. Já que o texto do CONAE manteve os termos “gênero” e “orientação sexual”, a alegação é de que o CONAE estaria realizando e mantendo a “ideologia de gênero”, e isso teria impacto no planejamento das políticas educacionais no Brasil (BRASIL, 2015b).

A mais recente iniciativa que essa pesquisa identificou foi o Projeto de Lei 4893/20, de autoria do deputado Léo Motta (PSL-MG). O projeto está apensado ao PL 3235/2015 do Deputado Marco Feliciano (PSC-SP) e “tipifica como crime a conduta de quem, nas dependências das escolas da rede municipal, estadual e federal de ensino, adote, divulgue, realize ou organize política de ensino, currículo escolar, disciplina obrigatória, complementar ou facultativa ou ainda atividades culturais que tenham como conteúdo a ‘ideologia de gênero’” (BRASIL, 2020). Várias outras iniciativas se deram por via legal após a retirada do termo “gênero” do PNE de 2014, já que o precedente ficou aberto a essa discussão, mas o que Luna (2017) destaca de suas análises dos projetos e dos requerimentos legais é que:

Cada uma dessas proposições legislativas tem um texto diferente para sua justificativa. Contudo há parágrafos inteiros repetidos, embora os primeiros autores das proposições sejam diferentes: Izalci Lucas Ferreira (PSDB-DF) e Pastor Marco Feliciano (PSC-SP), sendo o primeiro católico e o segundo pastor da Assembleia de Deus. Há uma narrativa de argumentação comum: atribuir a Butler, no seu livro Problemas de Gênero, a formulação recente do conceito e sua operacionalização a partir dos anos 90 e daí estabelecer duas relações: uma com o marxismo e sua proposta de destruição da família, propostas de que Butler e o movimento feminista seriam tributários, segundo o relato dos autores das proposições. A outra conexão é com as conferências da ONU e da UNESCO, que teriam feito repercutir essas propostas para além do pequeno círculo de feministas radicais. Assim, segundo a versão desses autores, a “ideologia de gênero” não apenas apresenta as diferenças entre homens e mulheres como construções históricas e sociais, mas como um projeto de destruição das “famílias” entendidas em sua versão tradicional (LUNA, 2017, p. 34)

¹⁴² O CONAE é uma Conferência Nacional de Educação que ocorre com o objetivo de discutir pautas sobre a educação e funciona como uma interação entre o poder público e a sociedade civil. A sua Comissão Organizadora é formada por representantes das secretarias do Ministério da Educação, da Câmara e do Senado, do Conselho Nacional de Educação, das entidades dos dirigentes estaduais, municipais e federais da educação e de todas as entidades que atuam direta ou indiretamente na área da educação. A conferência tem um impacto relevante na estruturação dos Plano Nacional da Educação e das políticas públicas para educação no Brasil.

Pelo exposto, é possível perceber que a discussão em torno das pautas de gênero, mesmo que fossem exclusivamente voltadas para as mulheres, estão diretamente relacionadas à sexualidade e à orientação sexual no cenário político brasileiro. Além disso, as iniciativas possuem uma narrativa em comum, a concepção de família, a manutenção da ordem social heteronormativa e a ideia de papéis naturais de gênero.

A discussão sobre o tema gira em torno de uma moralidade religiosa e muitas vezes se ampara em termos neutralizantes da biologia e na ideia de uma família heteronormativa que seria responsável por assegurar e resguardar as crianças contra uma "doutrinação de gênero". A ideia de que não se pode discutir assuntos relacionados ao gênero e à sexualidade, principalmente nas escolas, é basicamente resguardada pelo artigo 226 da Constituição Federal, como demonstra Luna (2017, p. 23 e 26) em suas análises. O ponto central está em seu *caput* que define “a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado” (BRASIL, 1988). No entanto, parece que a leitura desse artigo se concentrou somente em “a família, base da sociedade” sem ao menos se atentar para os parágrafos que se seguem, que, pela leitura, demonstram quase a evolução da ideia de família, uma vez que se acrescenta o reconhecimento da união estável, a dissolução do casamento pelo divórcio, o planejamento familiar como livre decisão do casal, além, é claro, de ser a base para as uniões homoafetivas. O curioso é como um mesmo artigo é usado para a construção de argumentos tão distintos.

Outro ponto interessante e muito bem destacado por diferentes autores, em análises sobre a problemática da “ideologia de gênero” e sobre o conservadorismo no Brasil (MIGUEL, 2016; LUNA, 2017; MISKOLCI, 2018), é o ataque às instituições internacionais, que adotam o termo “gênero” para a criação dos documentos oficiais e das possíveis políticas públicas. Porém, há controvérsias em relação às convenções, pois parece que, assim como a Constituição Federal no seu artigo 226, o jogo argumentativo oscila entre aceitar as instituições internacionais e não aceitar. Elas são utilizadas conforme o interesse dos articuladores.

Miguel (2016) aponta que a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, por exemplo, serviu como base de argumentação para a campanha de notificações extrajudiciais às escolas e aos docentes no combate à “ideologia de gênero”. A convenção foi utilizada como “a referência fundamental dos opositores do direito ao aborto e dos adversários da educação crítica, que a usam para colocar suas posições sob o manto dos ‘direitos humanos’ e da ‘legislação internacional’” (MIGUEL, 2016, p.602). O que se percebe é o deslocamento da discussão do campo da política para o campo da esfera da moral. Não é de se estranhar que a

ideia de família e criação dos filhos seja tão particular para aqueles que lutam tão enfaticamente para o combate da “ideologia de gênero”. Esse combate está diretamente relacionado com a manutenção dos papéis de gênero e de uma sociedade com base patriarcal.

Nessa lógica, a preocupação dos conservadores religiosos, como aponta Miguel (2016, p.599), é com a educação, mais precisamente com as crianças, pois elas seriam “mais vulneráveis à ‘ideologia de gênero’, que impediria a consolidação da identidade masculina ou feminina”. Mas, nos últimos anos, mais precisamente após a eleição do presidente Jair Bolsonaro e de seus sucessivos Ministros da educação, a universidade passou a ser o alvo constante de ataques.

A vinculação das universidades públicas brasileiras com as notícias falsas e/ou manipuladas, ou como são comumente conhecidas, *Fake News*, não é algo aleatório. As universidades estão em ameaça orçamentária, desde o congelamento dos gastos públicos anunciado pela Emenda Constitucional nº 95/2016, por um período de 20 anos, com impactos diretos na manutenção da educação pública. Além disso, a universidade no Brasil possui um papel de resistência e denúncia – através de seus representantes, docentes, discentes, eventos, congressos, projetos de extensão etc. Essa atuação ativa na construção social, nos debates políticos, econômicos e culturais é incômoda. A universidade passou a ser vista pelos conservadores e pela extrema direita brasileira como alvo, alegando “doutrinação marxista”, relacionando seu espaço com sexualidade e promiscuidade.

A produção de notícias falsas e a vinculação da universidade com assuntos polêmicos parecem não ser fatos aleatórios. O Departamento de Ciência da Computação da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) criou uma ferramenta chamada “Monitor de *Whatsapp*”, para acompanhar a produção de notícias falsas (UFMG, 2019). A ferramenta conseguiu identificar um aumento da disseminação de notícias falsas e/ou distorcidas sobre as universidades, conforme apontou o coordenador do projeto, Fabrício Benevenuto, quando houve o anúncio do Governo Federal – pelo então Ministro da Educação Abraham Weintraub – de um corte de 30% dos recursos destinados às universidades federais, em abril de 2019¹⁴³.

Os pesquisadores do projeto identificaram várias mensagens difundidas no aplicativo de mensagens *Whatsapp* que vinculavam as universidades com a sexualidade e com a promiscuidade, conforme explica Benevenuto. As imagens que circulavam no aplicativo de

¹⁴³ Entrevista com o ex Ministro da Educação Abraham Weintraub publicada no canal do Youtube JORNAL DA CIDADE ONLINE. *Weintraub quer combater a 'escravidão intelectual e financeira' do fracassado ensino paulofreiriano*. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Z1EvrM-EzCA> Acesso em 31 jan.2021

mensagem mostravam “pessoas nuas ou em trajes íntimos em ambientes que podem ser associados à universidades, essas mensagens vinham também acompanhadas de textos com intenção clara de difamar as instituições públicas de ensino, menosprezando inclusive a sua produção científica”¹⁴⁴ (UFMG, 2019; RIBEIRO, 2019).

Um fato que deve ser observado e que se articula com o anúncio do bloqueio orçamentário que na época foi anunciado pelo Ministro da Educação é que o resultado de um possível bloqueio seria ainda pior para a manutenção das universidades, pois já havia um congelamento dos gastos públicos anunciado pela Emenda Constitucional nº 95/2016, por um período de 20 anos. O ponto central destacado na pesquisa é que as *Fake News* ou o compartilhamento de desinformação sobre as universidades geraram discussão entre os que recebiam as mensagens, e os principais pontos que foram debatidos eram a autonomia administrativa e a gratuidade das universidades federais. Esses pontos eram justamente os que poderiam gerar uma comoção social em relação aos cortes de verba que o governo federal pretendia realizar (VELOSO, 2019; UFMG, 2019)

A utilização do gênero e da sexualidade como estratégia de ataque desvela uma articulação política e econômica que evidencia o cenário brasileiro que se formou, em especial após o ano 2014, e a eliminação dos termos “gênero” e “sexualidade” no Plano Nacional da Educação. Miskolci (2018) faz um excelente resumo dessa articulação:

O fantasma da “ideologia de gênero” tem contribuído para angariar adesão a grupos de interesses que defendem pautas que representam o primeiro grande retrocesso em matérias de cidadania desde a Constituição de 1988. Da citada censura ao termo gênero nos planos de educação, à reforma trabalhista, à tentativa de flexibilização das normas contra o trabalho escravo, às propostas de “leis da mordaza” até as perseguições ao trabalho intelectual, artístico e docente que marcaram os últimos anos (MISKOLCI, 2018, p.11).

Trabalhar os conceitos normativos e a construção de significados e significantes, que os discursos públicos produzem em torno de determinadas pautas, é um desafio para assuntos considerados “progressistas”, como é o caso das pautas de gênero e sexualidade. A forma como esses discursos operam no cenário político parece realmente funcionar como um jogo de xadrez. Sem dúvidas, as construções argumentativas partem de possibilidades amplas de sentido, em que cada conceito pode operar, em cada caso específico, com um sentido diferente. O próprio gênero assume, em diferentes eixos teóricos, um sentido ou um papel diferente. Nesse caso, a

¹⁴⁴ A entrevista completa está disponível no Youtube. O trecho utilizado foi retirado do Min.1:48 ao min. 2:45. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=-AoBKYDd6y8&feature=emb_title Acesso em: 10 jan.2021

teoria política feminista – para além de um refinamento teórico e de um instrumento de contestação dos arranjos políticos – pode empregar um sentido analítico interessante quando consegue desvelar os propósitos por trás desse jogo, que hora avança, hora retorna, até porque, como demonstrado até aqui, o cenário político e quem ocupa o poder é essencial para os avanços e retrocessos na representação e na participação das mulheres nos espaços públicos.

Nessa perspectiva, com a universidade não seria diferente. Embora o ataque central à “ideologia de gênero” sejam as crianças, a universidade constantemente sofre com esses arranjos políticos, porque o avanço das pautas de gênero no âmbito institucional das universidades federais está intimamente relacionado com aqueles que as representam, e essa escolha pode ser, muitas das vezes, feita de acordo com a conjuntura política. Por isso, apontar o cenário que se iniciou e no qual o Brasil se encontra no momento é um importante termômetro e, de certo modo, um mapeamento estratégico para se propor medidas e ações de combate à sub-representação. Assim, como aponta Bohn, (2010, p.86), “agências de políticas públicas para a mulher que são precariamente institucionalizadas tendem a depender da existência de um chefe de governo bem-intencionado e com simpatia pela causa das mulheres”, e o objetivo para que essas medidas sejam eficientes e contínuas é não depender de uma figura específica.

A democracia brasileira vem enfrentando sérias ameaças ao longo da realização desta pesquisa. A produção constante de *Fake News* no campo da educação e o constante ataque aos órgãos públicos e às pautas de gênero e sexualidade é um indicativo negativo do avanço conservador no cenário político. No entanto, o objetivo deste tópico era demonstrar o cenário que se formou desde 2003 até o momento desta pesquisa nas discussões de gênero e sexualidade e na criação de políticas públicas, em especial, na área da educação, para, assim, pensar a representação das mulheres na ciência. Dessa forma, o propósito é pensar como a discussão pode avançar, quais os impactos para a discussão da representação das mulheres nas universidades federais brasileiras e como agir de modo institucional. A seguir, um panorama dessa representação será apresentado, além de iniciativas interessantes para se pensar um melhor cenário e um avanço na participação das mulheres nas universidades e na ciência.

5.3 A participação e a representação das mulheres na ciência: o caso do Grupo de Trabalho “Mulheres na Ciência” da Universidade Federal Fluminense

As iniciativas para promoção e participação das mulheres no espaço universitário e na ciência brasileira não ocorreram de forma consolidada e em cooperação com os diferentes

níveis de gestão institucional, por exemplo, no governo federal, nas organizações públicas de fomento à pesquisa (CAPES, CNPq), na gestão das universidades públicas etc. Pelo contrário, as discussões sobre o tema, como demonstrado no tópico anterior, aconteceram na análise da educação como um todo – da educação básica ao nível superior –, além de as estratégias criadas pelos órgãos responsáveis pela educação superior e pela pesquisa no Brasil não se destinarem, especificamente, para a promoção das mulheres em diferentes áreas do conhecimento, e nem para o aumento representacional nos espaços deliberativos.

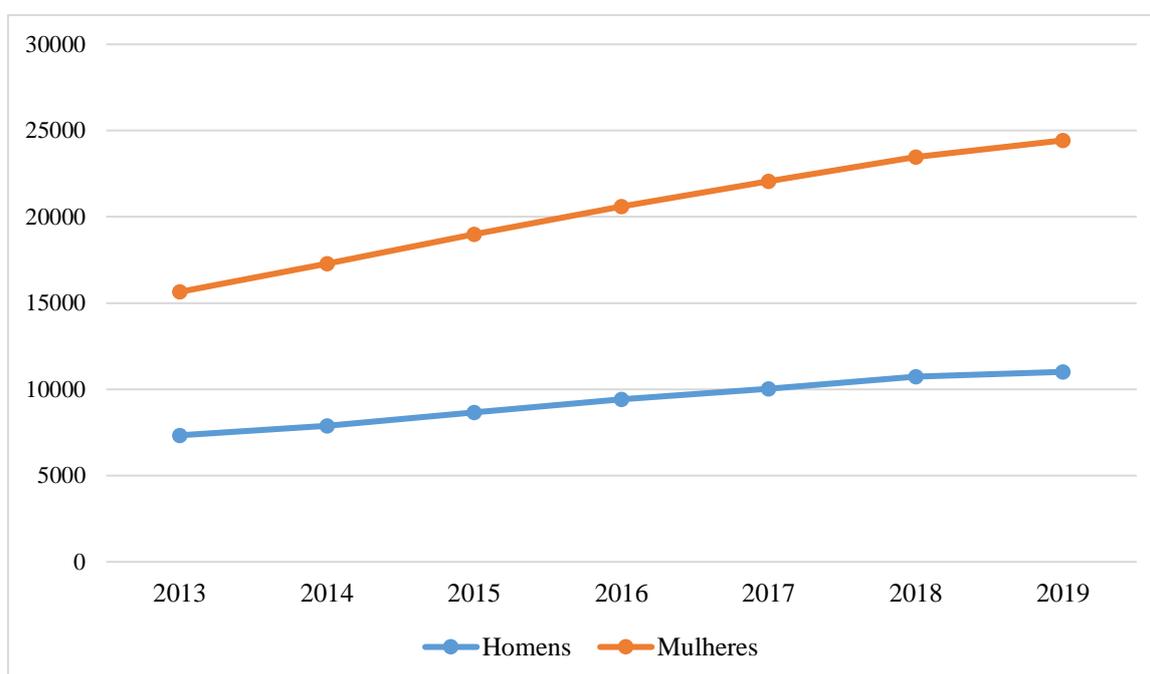
O que usualmente se vê são prêmios de iniciativas privadas, como o Prêmio Avon e o prêmio L'Oréal, que concedem benefícios para pesquisas e trabalhos realizados por mulheres que tenham destaque e relevância em suas respectivas áreas de conhecimento. O mesmo ocorre com a Academia Brasileira de Ciências, com o CNPq e com o MEC, que premiaram pesquisas e artigos que trabalhavam com a temática sobre gênero, por exemplo, com o Prêmio Construindo a Igualdade de Gênero (MEC e SPM) e com o Programa Mulher e Ciência (CNPq). Todos esses prêmios, bolsas e auxílios são muito importantes para o reconhecimento de trabalhos relevantes e que são, muitas vezes, feitos enfrentando dificuldades financeiras e pessoais. Sem dúvida, o reconhecimento do esforço, da dedicação e de horas de trabalhos é importante e necessário para estimular a pesquisa.

No entanto, essa pesquisa não se orienta por iniciativas pontuais, o objetivo aqui é pensar em uma mudança estrutural das instituições. A proposta é que as mulheres possam ter condições e garantias institucionais para desenvolverem as suas potencialidades sem discriminação de raça, sexualidade, gênero, classe, idade etc. Assim, as mudanças e as possibilidades de participação devem ser oferecidas a todas, ou seja, não são os méritos ou as ações pontuais a serem analisadas e destacadas, mas, sim, as condições necessárias para um processo participativo e representacional com base na justiça social. Em todo caso, cabe deixar claro, não haver uma opinião contrária aos prêmios e aos incentivos financeiros, mas o objetivo é pensar em uma mudança estrutural, na qual esses prêmios serão possíveis de serem ofertados ao maior número de mulheres.

O cenário participativo e representacional das mulheres no Brasil, hoje, assemelha-se ao que ocorre na Alemanha. Nos postos de menor poder e nas fases iniciais da carreira acadêmica e de pesquisa, as mulheres encontram-se na margem total, em paridade com os homens, e, em algumas áreas, são maioria. A pós-graduação é um exemplo dessa diferença. Os dados referentes ao número de mulheres no Sistema Nacional de Pós-Graduação demonstram que as mulheres ocupam maioria de matriculadas e tituladas no mestrado e no doutorado; em

2016, eram 165.564 mulheres e 138.462 homens (CCS/CAPES, 2018b). Esses números se mantiveram crescentes no período entre 2013 e 2019. Durante o período, a quantidade de mulheres doutoras tituladas se manteve em progressão; em 2013, foram 8.315, e, em 2019, foram 13 419, enquanto os homens representaram um total de 7.336 doutores titulados, em 2013, e 11.013 em 2019 conforme dados da CSS/CAPES (2021). O gráfico 6 demonstra essa crescente inclusão das mulheres na pós-graduação e a manutenção de sua maioria em relação aos homens, no que se refere ao título acadêmico de doutorado.

Gráfico 6 - Número de doutoras(es) Tituladas(os) no período de 2013-2019



Fonte: CSS/CAPES, 2021, elaboração própria

O aumento de mulheres na ciência também é visto no mestrado e na graduação. Segundo infográfico publicado em 2018 no banco de dados *Gênero e Número*, as mulheres representavam 57% na graduação, 52% no mestrado e 55% na iniciação científica, que, dentro da progressão da carreira científica, representam o seu estágio inicial. A diferença, no entanto, também é observada entre as mulheres. O infográfico destaca que, dentre as mulheres bolsistas do CNPq, na modalidade iniciação científica, apenas 15% das mulheres negras recebem o benefício, em contraste aos 32% de mulheres brancas que também recebem o mesmo benefício (DATADOT; ASSIS, 2018).

No entanto, mesmo havendo uma certa paridade nos primeiros passos da carreira acadêmica, já na graduação é possível perceber uma divisão de gênero nos cursos escolhidos. O censo de 2016 apresentou, em seu resumo técnico, os 20 (vinte) maiores cursos de graduação

em números de matrículas e sua divisão por sexo. Os cursos de engenharia e ciências exatas foram os que apresentaram menor percentual de inscrição. Na Engenharia Civil, a porcentagem de mulheres foi de 30,3%, e, na Engenharia Elétrica, essa porcentagem foi ainda menor, 13,1%. O mesmo ocorreu com Engenharia Mecânica, pois apenas 10,2% foram mulheres. Embora com uma taxa muito baixa nessas áreas, a participação feminina se sobressai à masculina em 14 dos 20 cursos de graduação apresentados: Direito (55,5%), Administração (55,7%), Pedagogia (92,8%), Ciências Contábeis (57,8%), Enfermagem (84,4%), Psicologia (80,9%), Arquitetura e Urbanismo (66,7%), Serviço Social (90,5%), Gestão de Pessoal/Recursos Humanos (79,3%), Fisioterapia (79,8%), Medicina (57,6%), Farmácia (73%), Nutrição (86,6%) e Odontologia (72,4%). Os cursos de Pedagogia são os que possuem maior número de mulheres matriculadas, e o de Engenharia Mecânica o de maior participação masculina (INEP; MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2018, p.25 e 26).

A pesquisadora e analista em Ciência e Tecnologia da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), Roberta Silva, defendeu, em 2019, a tese de doutorado intitulada *Pós-Graduação: Impactos, Desafios e Oportunidades sob a Luz da Equidade de Gênero*. Na oportunidade, Silva (2019) apresentou dados e discussões importantes sobre a representação das mulheres na ciência¹⁴⁵, além de ter realizado a produção de gráficos e tabelas com dados abertos e alguns de uso internos da CAPES. Em um desses gráficos, é possível perceber que, nos intervalos de 2005, 2010, 2015 e 2018, a participação das estudantes mulheres teve um aumento de 4% no valor total. Além disso, o gráfico demonstra a baixa representatividades dessas mulheres nas áreas das ciências exatas e da terra (*Exact and Earth Scieces*) e nas engenharias (*Engineers*), e as áreas de maior representatividade feminina se mantêm dentro de Humanidades (*Human Sciences*), Linguagem, Literatura e Artes (*Language, Literature, Arts*) e Ciências Biológicas/saúde (*Health Sciences*). A constatação feita por Silva (2019) corrobora os dados do Censo 2016, uma vez que a baixa participação das mulheres na graduação é maior nas áreas relacionadas a tecnologia e engenharias, o que reflete na

¹⁴⁵ Durante a elaboração desta tese, tive a oportunidade de conhecer a tese da doutora Roberta Peixoto Arêas da Silva, que estava parcialmente disponível no banco de dados da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. A Professora Letícia Oliveira, uma das entrevistadas nessa pesquisa, havia indicado a tese para que eu pudesse consultar os dados e os gráficos elaborados, já que, como funcionária da CAPES, a doutora Roberta teria acesso a dados de uso interno, o que contribui para inovação e maior detalhamento na elaboração dos gráficos. Dessa forma, em agosto de 2021, entrei em contato por e-mail com a doutora Roberta, que prontamente e gentilmente respondeu e autorizou a divulgação de parte desses dados, além disso me disponibilizou os links dos artigos que estão como *preprint* – modalidade pela qual pesquisadores divulgam suas pesquisas de forma ampla para análise e consulta por outros pesquisadores. Assim, optou-se pela divulgação dos gráficos pela qualidade e inovação dos dados. Ademais, a pesquisadora já havia defendido sua tese de doutorado e com aprovação em Educação e Ciência. Deixo aqui meu agradecimento à Professora Letícia Oliveira e à Doutora Roberta Silva.

representatividade das mulheres nos mais altos postos da carreira acadêmica nessas mesmas áreas.

A diferença entre os gêneros é maior conforme se avança na carreira e persiste nas áreas acima citadas. As bolsas de pesquisa fornecidas pelo CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) e o título de pesquisador(a) com bolsa de produtividade representam, para o meio científico brasileiro, um “importante capital simbólico na luta por espaços políticos e científicos, dentro e fora da academia” (AREAS, BARBOSA, SANTANA, 2019, p.4). As bolsas de iniciação científica, já citadas aqui, em sua maioria, são destinadas para aqueles professores(as)/pesquisadores(as) que possuem a Bolsa de pesquisa (PQ). Nesse sentido, ser um pesquisador(a) do CNPq significa ter *status* e possíveis condições financeiras para condução de suas pesquisas e da manutenção de uma equipe.

As bolsas de produtividade são concedidas aos pesquisadores(as) que, dentro de suas áreas de conhecimento e pesquisa, já possuem destaque. Esses(as) pesquisadores(as), além da produção acadêmica, já possuem uma certa estabilidade na carreira, uma vez que essas bolsas são concedidas para aqueles(as) que já possuem doutorado, diferenciando-se, assim, das bolsas de mestrado e doutorado. A classificação dessas bolsas segue a escala decrescente de destaque 1A, 1B, 1C, 1D, 2, na qual os pesquisadores(as) 1A representam o mais alto escalão, e as bolsas 2 são consideradas a de menor nível (AREAS, BARBOSA, SANTANA, 2019, p.4). A escolha para concessão das bolsas segue um padrão amparado pela classificação dos pesquisadores dentro desse quadro, da seguinte forma:

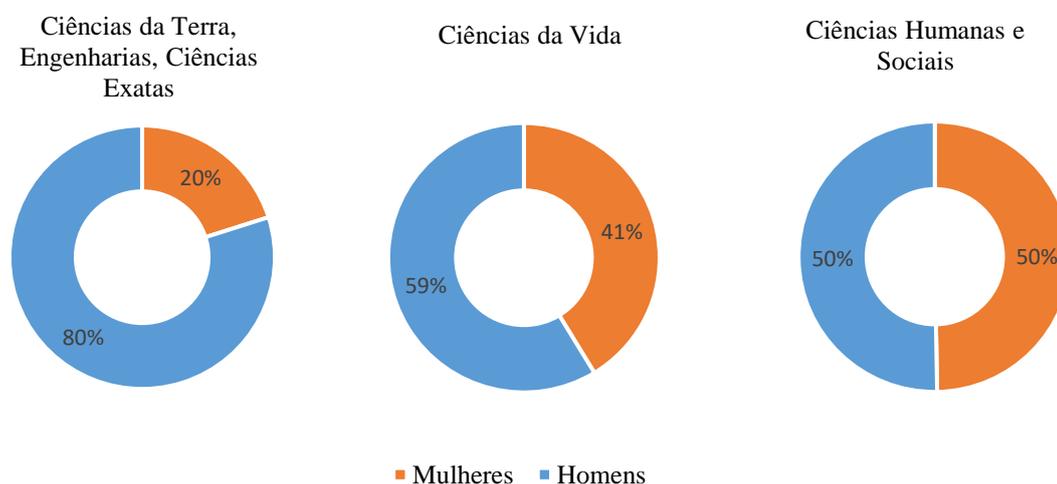
As bolsas são distribuídas a partir de análise pelos pares, que são organizadas em comitês de áreas. Membros desses comitês são escolhidos entre os pesquisadores, e os resultados das análises são conduzidos aos setores administrativos, que podem impor cortes devido a limitações orçamentárias decorrentes de contingenciamentos impostos pelo governo. Entretanto, esses cortes respeitam em geral os critérios classificatórios das análises. Esse procedimento vem sendo desenvolvido e aprimorado desde a fundação dessa agência de fomento no fim da década de 1940 (AREAS, BARBOSA, SANTANA, 2019, p.4).

Uma pesquisa publicada em 2017, na revista científica "PeerJ", com o título *Underrepresentation of women in the senior levels of Brazilian science*, fez uma análise da distribuição das “bolsas de produtividade” concedidas pelo CNPq, por sexo e área de conhecimento, entre 2013 e 2014 (VALENTOVA, *et al.*, 2017). A pesquisa destacou que as mulheres ocupavam os níveis mais baixos de representatividade dessas bolsas de pesquisa, ou seja, o nível 2, em relação aos homens que eram mais representados nos níveis 1A e 1B, os

níveis mais altos dessa hierarquia produtiva. A contradição nessa distribuição das bolsas pode ser demonstrada na pesquisa realizada pela Elsevier, na qual consta que o Brasil, no período de 2011 a 2015, tinha em porcentagem 49% das mulheres contra 51% dos homens como autor ou autora nomeada em estudos científicos (ELSEVIER, 2017, p. 18).

Além da sub-representação das mulheres nas categorias de bolsa de produtividade do CNPq, os dados apresentados por Valentova, *et al.* (2017) demonstram que, no período da pesquisa, as mulheres estavam sub-representadas nas áreas das ciências exatas e engenharias, do mesmo modo que na graduação, no mestrado e no doutorado. O gráfico 7, elaborado a partir das tabelas apresentadas na pesquisa, demonstra essa representação por área de pesquisa.

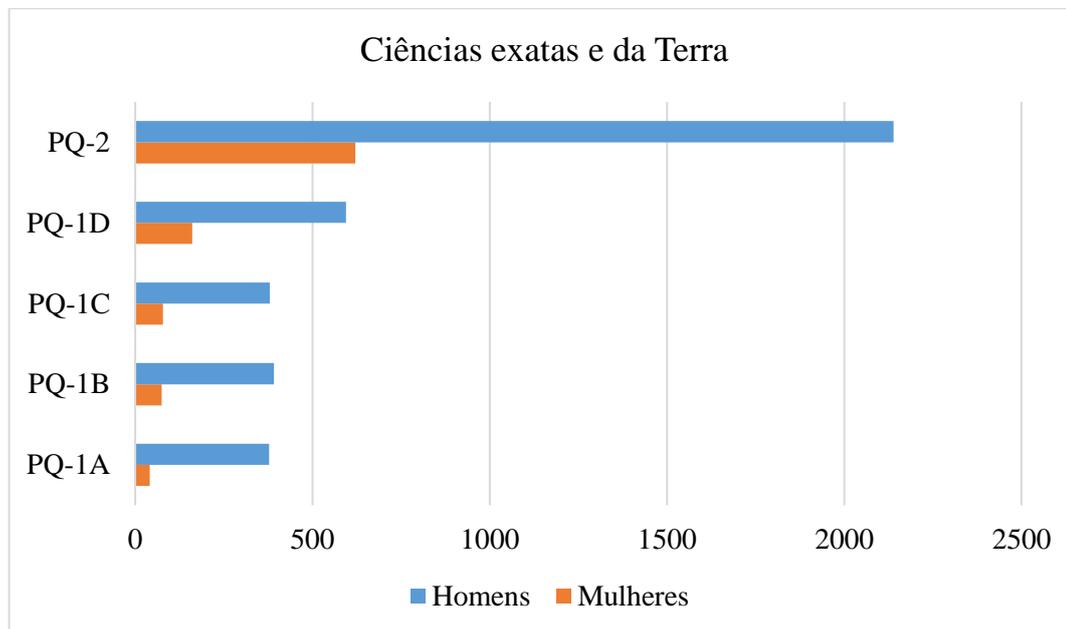
Gráfico 7- Distribuição dos bolsistas de produtividade por gênero e subáreas- número total



Fonte: CNPq/ VALENTOVA, *et. al.*, 2017 (DOI: 10.7717 / peerj.4000 / table-4), elaboração própria

As ciências exatas e da Terra continuam sub-representadas, já que o número de bolsas concedidas aos homens supera e muito as mulheres. No nível mais alto da bolsa de produtividade, 1A, apenas 41 pesquisadoras recebiam o auxílio, e 378 pesquisadores homens ocupavam o posto de maior destaque. Além disso, o número de mulheres como pesquisadoras de produtividade aumenta conforme a escala decai, o nível 2, o mais baixo da escala, tinha 621 mulheres contra 2139 homens. Mesmo com esse aumento, a diferença entre os gêneros nas ciências exatas e da Terra é preocupante. O gráfico 8 ilustra essa diferença:

Gráfico 8 - Distribuição dos bolsistas de produtividade (PQ) por gênero e nível de bolsa nas ciências exatas e da Terra



Fonte: CNPq/ VALENTOVA, *et. al*, 2017 (DOI: 10.7717 / peerj.4000 / table-4), elaboração própria

De toda forma, as pesquisas e os gráficos apresentados demonstram a diferença na representatividade das mulheres na ciência, além disso enfatizam a permanência das mulheres nas áreas relacionadas ao cuidado, como as áreas de saúde e pedagogia, assim como evidenciam que o número crescente de mulheres na base da carreira científica – graduação, mestrado e doutorado – ainda é maior nas mesmas áreas de humanidades e menor nas áreas das ciências exatas e engenharias.

Os mecanismos de exclusão das mulheres na ciência, desse modo, atuam em dois sentidos: no horizontal e no vertical. No sentido horizontal, a exclusão ocorre principalmente na divisão e na escolha dos cursos, tanto da graduação como do mestrado e do doutorado. Mesmo que as mulheres estejam em maioria total, ou próxima dos 50%, nessa fase inicial da carreira, a escolha dos cursos por área se mantém ao longo dos anos, com destaque para as Ciências Humanas, que possui a maior presença feminina. A exclusão de forma horizontal está, portanto, relacionada com as áreas do conhecimento, desde o início na graduação e com efeitos diretos nos cargos mais altos da carreira.

Já no sentido vertical, a exclusão está relacionada com a ascensão da carreira e com os cargos de poder e prestígio. A presença das mulheres nos cargos de gestão, políticos e de decisão decresce conforme se avança na carreira ou o cargo se relaciona com indicação ou cargo

político; por exemplo, o CNPq, como uma das principais agências públicas de fomento à pesquisa, nunca teve uma presidente, a SBF (Sociedade Brasileira de Física) somente em 2021 teve sua primeira presidente eleita, a Professora Débora Peres Menezes do Departamento de Física da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no Ministério da Educação, a representação é nula, e, nas Universidades Federais, somente 28,3% são reitoras, ou seja 19 reitoras entre os 63 reitores (ALMEIDA, 2018). Esses são alguns exemplos da baixa representação feminina, quando o cargo demanda maior poder e gestão.

A relação entre a exclusão horizontal e a vertical é estreita, uma vez que a exclusão vertical ou a sub-representação nos postos de maior prestígio, como as bolsas de produtividade e os cargos de gestão, ocorrem com menor participação das mulheres, como já demonstrado nos gráficos 7 e 8, pois a maior desigualdade persiste nas áreas de ciências exatas e engenharias. Por essa razão, a análise dos dados gerais da representação das mulheres na ciência deve ser feita atentando-se para essa divisão por áreas do conhecimento e por cargos de poder e prestígio. Essa análise demonstrará a sub-representação e a manutenção discriminatória feita por gênero, e, além disso, a manutenção dos papéis de gênero, em especial nos cargos ocupados e na escolha das áreas de conhecimento.

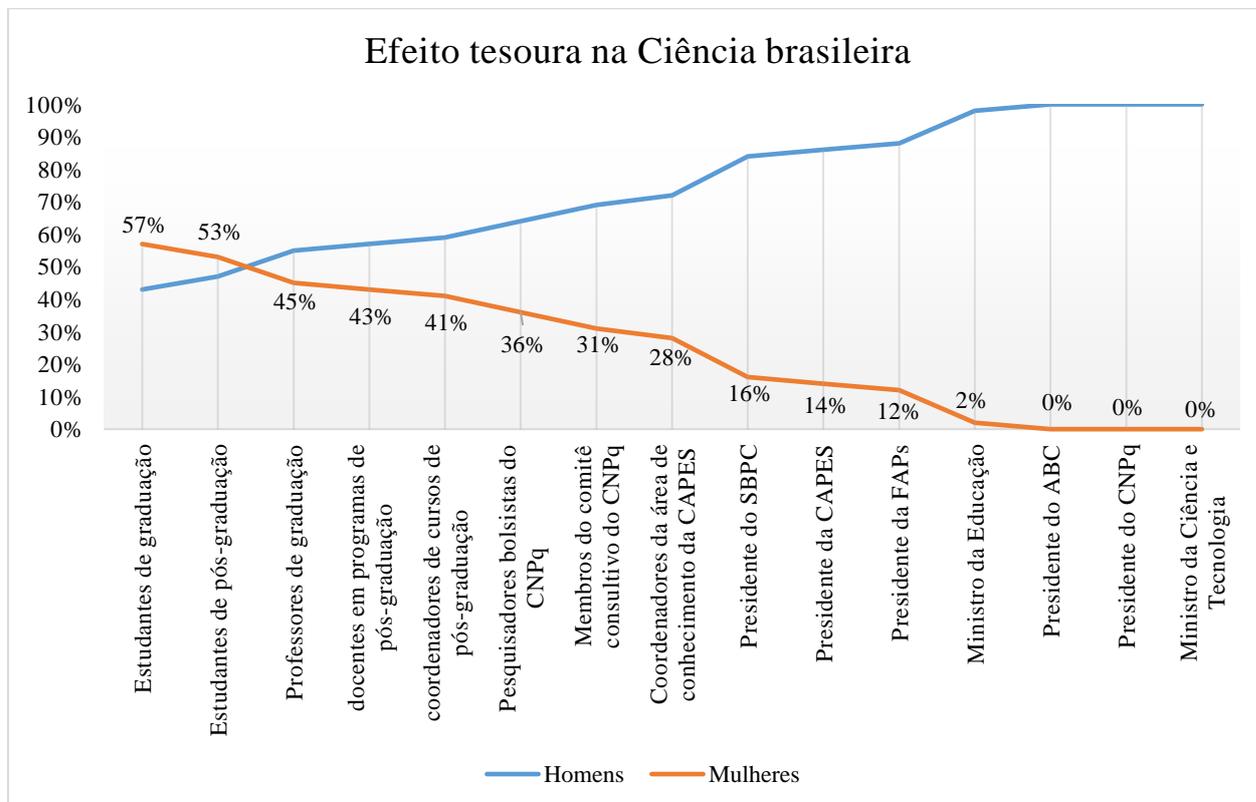
No exame das iniciativas governamentais para uma equidade de gênero na ciência brasileira, a iniciativa governamental que teve maior relevância nesse sentido foi o Programa Mulher e Ciência, criado em 2004, pela Secretaria de Políticas para as Mulheres e o Ministério da Ciência e Tecnologia. A CAPES e o CNPq participaram do grupo de trabalho por meio de representantes. O objetivo do grupo era fazer um estudo e organizar encontros com grupos de pesquisa que estivessem trabalhando a temática de gênero. No entanto, as principais ações que resultaram desse grupo, como já apresentado no tópico anterior, foram editais de fomento e o prêmio Construindo a Igualdade de Gênero, além da realização de encontros nacionais entre os grupos de pesquisa (BRASIL, 2008).

O principal problema identificado nessa iniciativa governamental é o fato de não haver mudanças nas estruturas excludentes da academia, nem um programa institucional a nível nacional de políticas públicas para promoção das mulheres nesse cenário. O foco principal da iniciativa foram os méritos individuais, por meio da concessão de prêmios e concursos de redação. A escolha feita nessa proposta, por exemplo, não problematiza a representatividade das mulheres nos cargos de gestão e docência. Pelo contrário, o foco individual acaba por ofuscar a representação das mulheres em determinadas áreas, pois a ideia que se pode ter com a concessão de prêmios, muitas vezes, é de que a participação das mulheres nos mais altos

cargos da produção acadêmica e na condução de pesquisas dependeria do esforço e dos seus méritos individuais. Nesse caso, a estrutura excludente e o caminho percorrido para que essa pesquisadora conquistasse o determinado prêmio não foram objetos de análise. Além disso, pode se criar a ideia de que a participação em altos cargos dependeria de uma ação individual e de um esforço ou mérito da pesquisadora.

Nesse sentido, a problemática da representação é evidenciada no chamado efeito tesoura (*scissor effect*) na ciência brasileira, na qual se percebe a baixa representação das mulheres em cargos de gestão e com aspectos políticos, como os cargos de reitor, presidente do CNPq e CAPES. O gráfico 9, elaborado a partir da pesquisa de Areas, *et al.* (2020), sobre a divisão por sexo e a representatividade na ciência brasileira demonstra como as mulheres estão sub-representadas nos cargos que demandam articulação política e exercício de poder, por exemplo, na gestão na ciência e naqueles cargos conquistados por meio de indicação política: Ministro da Educação, Ministro da Ciência e Tecnologia, presidente da CAPES e CNPq. Além disso, é possível notar um declínio da participação das mulheres na gestão e nas atividades de maior comando dentro da própria carreira acadêmica, como nos cargos de pesquisador do CNPq, coordenadores da pós-graduação e docência da pós-graduação, cargos importantes para o cenário da pesquisa brasileira, na construção e na condução das pesquisas por temática e distribuição de funções.

Gráfico 9 - Distribuição por gênero e progressão de carreira na ciência brasileira: o efeito tesoura (scissor effect) no Brasil



Fonte: (AREAS, *et al.*, 2020, p.3; SILVA, 2019) DOI: 10.31219/osf.io/m6eb4, elaboração própria, *tradução nossa*

Essa progressão da carreira e do poder está relacionada com a exclusão no sentido vertical. A representatividade das mulheres nesses cargos ainda é muito baixa. E, assim como ocorre na Alemanha, o efeito tesoura começa a se acentuar após o doutorado. Os dados apresentados por Areas, *et al.* (2020, p.2 e 3) constataam a exclusão das mulheres nos cargos de maior comando dentro do sistema científico e tecnológico brasileiro. A pesquisa se refere ao período de 2015 e faz uma interessante divisão entre três setores. Estudantes de graduação e pós-graduação, professores(as) da graduação e programas de pós-graduação estariam no primeiro setor, denominado *Technical* (técnico). No segundo setor, *Technical-Political* (técnico e político), estão coordenadores de cursos de graduação, pesquisadores do CNPq membros dos comitês do CNPq e coordenadores da CAPES, seguindo a ordem do gráfico. Por último, no terceiro setor *Political* (apenas político), estão as posições de liderança (*leadership positions*) na ciência brasileira. Dentre os cargos apresentados no gráfico, estão os de presidente das principais agências de fomento do Brasil, CAPES, CNPq e FAPs. Segundo a definição dos autores: a CAPES é a agência que “financia e avalia os programas de pós-graduação”, o “CNPq

que apoia os pesquisadores individualmente e financia grandes projetos de pesquisa”, e, no nível estatal, seriam a chamada FAP, “que financia a pesquisa e os estudantes de pós-graduação dentro do Estado” (AREAS, *et al.*, 2020, p.3, *tradução nossa*)¹⁴⁶.

Alguns pontos da conclusão do trabalho merecem destaque. No primeiro período chamado de técnico, desde a graduação à docência, os autores apontam os aspectos institucionais que dificultariam a permanência e a escolha em determinadas áreas, por exemplo, a dificuldade de conciliar a maternidade e as etapas da carreira (AREAS, *et al.*, 2020, p.4). No segundo setor de análise, que envolve habilidades técnicas e políticas, a dificuldade representacional apontada pelos autores estaria relacionada a percepção ou avaliação pelos pares (*perception of excellence by peers*), além disso destacam que as mulheres são entendidas como menos capazes e merecedoras de receberem prêmios (AREAS, *et al.*, 2020, p.4). Isso se assemelha à baixa percepção pessoal e aos aspectos já apontados nessa pesquisa nos estudos sobre a síndrome do impostor (CLANCE, IMES, 1978; PRICE, 2013). Por fim, o terceiro setor de análise, que trata das dimensões políticas da carreira científica no Brasil, ocupa o campo de maior sub-representação e os campos mais importantes para uma mudança estrutural da ciência. A problemática identificada pelos autores é que esse tipo de cargos e funções, como Ministério da Ciência e Tecnologia, Presidente da CAPES e do CNPq, “envolve cargos preenchidos por uma única pessoa que representa excelência, poder e liderança” Além disso, os autores apontam que, “a ausência de uma política de ação afirmativa perpetua este cenário” (AREAS, *et al.*, 2020, p.4, *tradução nossa*).¹⁴⁷

Em análise a esses dados, assim como destacado no caso da Alemanha, os gráficos 5 e 9 referentes ao efeito tesoura é um importante indicativo de que, conforme as posições de liderança e poder aumentam, as mulheres são menos representadas. A conclusão dos autores desse importante trabalho aponta para a problemática do efeito tesoura e para o esvaziamento das mulheres (*leakage of women*) na carreira científica. Além disso, tal contexto deixa claro que o problema da sub-representação das mulheres não está relacionado somente com um problema de discriminação, existem barreiras relacionadas com a ideia de capacidade e de funções que as mulheres podem desempenhar na carreira acadêmica. Ademais, evidencia uma

¹⁴⁶ No original em inglês, lê-se: “Brazil has three large scale grant agencies: Capes which funds and evaluate the graduate programs, CNPq which supports individual researchers and funds large research projects and the State-level science funding agencies (FAP) (basically one perstate) which funds research and graduate students within the State” (AREAS, *et al.*, 2020, p.3).

¹⁴⁷ No original em inglês, lê-se: “It involves positions filled by a single person who represents excellence, power and leadership” e “the absence of an affirmative action policy perpetuates this scenario” (AREAS, *et al.*, 2020, p.4).

divisão sexual do trabalho, na qual os cargos relacionados a poder, gestão, comando e decisão seriam ocupados pelos homens, enquanto os cargos relacionados a ensino e fases iniciais de pesquisa, que muitas vezes auxiliam os pesquisadores de maior prestígio nas suas pesquisas e trabalhos – iniciação científica, mestrado e doutorado –, são ocupados em grande parte pelas mulheres. O mesmo ocorre nos cargos diretamente relacionados com o âmbito público de articulação política e de ocupação do espaço político, cargos importantes para criação e aplicação de políticas públicas e ações que possuem o poder de mudança na estrutura desigual da ciência brasileira.

Nesse sentido, os mecanismos institucionais não só podem auxiliar nos estágios iniciais da carreira das mulheres na ciência, como são necessários e indispensáveis para uma mudança na representação das mulheres nos mais altos postos. Diante da urgência de mudança no cenário e da inação do governo brasileiro sobre o tema, muitas ações independentes e desenvolvidas pelas próprias mulheres sub-representadas foram iniciadas e vêm surtindo efeitos pontuais nos espaços onde se estabeleceram. Uma dessas ações foi motivo de análise desta pesquisa pela sua excelência e agilidade de resultados e que pode – como acredita esta pesquisa – ser um bom exemplo para o início de uma mudança maior. É o caso do Grupo de Trabalho “Mulheres na Ciência” da Universidade Federal Fluminense, o qual será apresentado no próximo tópico.

5.4 Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência- Universidade Federal Fluminense

Nas universidades brasileiras, é possível perceber o aumento das iniciativas de combate à discriminação de gênero e sexualidade, algumas feitas por atos individuais, outras feitas por grupos de pesquisa¹⁴⁸ que trabalham e discutem a temática. Em sua maioria, eles atuam com temáticas específicas e ações pontuais, como é o caso da “Rede não cala! USP”, do grupo de docentes e pesquisadoras da Universidade de São Paulo, que combatem a violência sexual e de gênero na USP. A rede promove acolhimento e escuta das vítimas, além de permitir que elas participem de ações institucionais com o Escritório USP Mulheres e com a promoção de eventos

¹⁴⁸ No site do Observatório da Marcha das Margaridas-Transformatório Margaridas, é possível encontrar uma lista dos grupos de pesquisa no Brasil sobre Gênero e Feminismo e Mulheres Rurais. Em grande maioria, esses grupos organizam e realizam pesquisas, seminários e diversos eventos sobre a temática gênero. Para acessar a lista e outros materiais, ir à aba do site – Estudos Acadêmicos e Observatórios. Disponível em: http://transformatoriomargaridas.org.br/?page_id=94 Acesso em: 27 nov. 2020. Além disso, deixo aqui o link para o site do grupo de pesquisa Sexualidade, Direito e Democracia (SDD) da Universidade Federal Fluminense o qual faço parte desde sua criação em 2015. Disponível em: <https://sdd.uff.br/>

sobre a temática. No entanto, a Rede atua de forma autônoma, embora também possua um grupo de trabalho que realiza a revisão de Normas e Regimento da USP¹⁴⁹.

Alguns projetos sobre mulheres na ciência nas Universidades Federais brasileiras foram identificados ao longo dessa pesquisa. Na Universidade Federal de Santa Catarina Joinville (UFSC), existe um projeto de Extensão “Mulheres na Ciência” que foi selecionado pelo Edital de Meninas na Ciência, Engenharia e Programação do CNPq. O principal objetivo é incentivar alunas e professoras de escolas nas áreas de ciência e engenharia. São realizadas oficinas incentivando e demonstrando aspectos práticos das ciências.¹⁵⁰ Muitas outras iniciativas são realizadas no âmbito acadêmico com o objetivo de discutir as discriminações de gênero e promover as participações das mulheres no espaço científico. No entanto, mesmo que essas iniciativas sejam de extrema relevância, poucas ações se relacionaram com o objeto de análise desta pesquisa: as ações institucionais que possuem potencial de mudança nas estruturas excludentes das universidades, com alvo central nas sub-representações das mulheres nos altos postos da ciência. Dito isso, algumas ações com esse potencial foram identificadas ao longo desta pesquisa. Duas delas merecem destaque.

A primeira, inicialmente, seria uma das quais esta pesquisa iria utilizar para análise comparativa com a Alemanha, em especial pela sua estrutura de formação e por sua ligação inicial com a reitoria. Trata-se da política de combate à violência sexual e de gênero na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), designada pelo reitor Marcelo Knobel, sob a Portaria GR-084/2017. A iniciativa dirigiu-se para a criação de um Grupo de Trabalho (GT), composto por discentes e funcionários da universidade, cujo objetivo foi a elaboração de uma proposta de combate à discriminação de gênero, ao assédio e à violência sexual na respectiva da universidade. A portaria em questão possuía dois artigos. No artigo 1º, é possível perceber que o gênero e violência estão expressos de maneira clara e objetiva. A portaria era especificamente para questões relacionadas ao gênero:

Artigo 1º - Fica criado, na Universidade Estadual de Campinas, o Grupo de Trabalho responsável por elaborar proposta de política para combater discriminação de gênero, assédio e violência sexual na UNICAMP (UNICAMP. PORTARIA GR-084, 2017)

¹⁴⁹ Para mais informações sobre atuação e formação da Rede não Cala! USP, ver: LEÃO, Izabel. Rede de professoras da USP luta contra a violência sexual e de gênero. *Jornal USP*, online, 2016. Disponível em: <https://jornal.usp.br/universidade/rede-de-professoras-da-usp-luta-contra-a-violencia-sexual-e-de-genero/> Acesso em: 15 nov. 2018

¹⁵⁰ Para mais informações sobre o projeto de extensão Mulheres na Ciência (UFSC), ver: <https://noticias.ufsc.br/tags/mulheres-na-ciencia/> Acesso em: 30 ago. 2021

A princípio, a proposta da UNICAMP pareceu a esta pesquisa um interessante caso de análise comparativa, pois era uma iniciativa de inovação institucional e que contava com a participação de docentes e discentes em sua formulação, além do trabalho direto com a reitoria da universidade. No entanto, em análise às políticas e às ações afirmativas para inclusão das mulheres nas universidades alemãs, em especial, na Universidade de Wuppertal. Essa iniciativa, embora muito interessante, não poderia ser objeto de análise desta pesquisa, por dois motivos. O primeiro é que a temática violência de gênero e assédio é pouco discutida nos documentos e no departamento analisado na Alemanha, não que ela seja inexistente na Universidade de Wuppertal, pelo contrário, a instituição e o Escritório de Igualdade e Diversidade (*Gleichstellung und Vielfalt*) possuem iniciativas e pessoas responsáveis por acolher as vítimas, além de auxílio psicológico¹⁵¹. E esse foi o ponto central e de virada para esta pesquisa, pois houve a própria independência do escritório para desenvolver diferentes iniciativas não só aquelas relacionadas a algumas temáticas relevantes, como à violência e à discriminação. O alvo central do escritório é atuar nas diferentes áreas, incluindo a discriminação, com o objetivo maior de promoção de um espaço equitativo para as mulheres. O segundo motivo de tal iniciativa não poder se constituir como foco desta pesquisa seria pela formação ainda inicial do GT e que estava em fase de produção das propostas. Além disso, o objetivo desta pesquisa foram as iniciativas para fortalecer a representação nos mais altos cargos da ciência e os percursos que impedem essa paridade entre os gêneros.

Observada essa diferença e com a eliminação da ação da UNICAMP como uma possível análise comparativa, partiu-se para a segunda ação que ocorreu durante essa pesquisa.: a proposta desenvolvida pela CAPES, a criação do Grupo de trabalho “Equidade de Gênero”. A proposta foi realizada em 27 de setembro de 2018. Por meio da portaria nº 221, a CAPES instituiu o Grupo de Trabalho Equidade de Gênero, cujo principal objetivo é: propor ações estratégicas e políticas que contribuam para aumentar a participação das mulheres no meio acadêmico e científico brasileiro, especialmente em espaços de liderança, como definido no artigo 1º:

Art. 1º Instituir o Grupo de Trabalho Equidade de Gênero, que terá como atribuições:
a) Sugerir ajustes que promovam o aumento da participação de mulheres no Sistema Nacional de Pesquisa e Pós-graduação (SNPG), nos Comitês de Avaliação da CAPES, Comitês

¹⁵¹ As iniciativas desenvolvidas pelo escritório para o combate e acolhimento de violências de gênero estão disponíveis em: <https://www.asta-wuppertal.de/diskriminierungsmelder/> Acesso: mai.2021

- Temporários, Grupo Assessor Especial, Coordenação de Área, etc;
- b) Sugerir ajustes em indicadores, plataformas, sistemas de TI, editais e processos internos da CAPES de forma a ampliar a equidade de gênero;
 - c) Propor, em conjunto com outras agências e instituições, políticas e ações estratégicas para o aumento da representatividade de mulheres no meio acadêmico;
 - d) Sugerir formas efetivas de comunicação e internalização das políticas, estratégias e ações desenvolvidas (CAPES, 2018).

A proposta inicialmente parecia muito interessante, e o único documento apresentava propostas inovadoras e que teriam grande impacto na representatividade das mulheres na ciência brasileira. Algumas das estratégias para o aumento da participação das mulheres se apresentavam inovadoras como:

1. Ajustar a composição dos Comitês de Avaliação (por exemplo, Coordenadores de Área, GAE, Comitês temporários etc) de modo a assegurar uma representação mais equitativa entre homens e mulheres.
2. Adotar procedimentos de sensibilização do corpo de avaliadores (por exemplo na CAPES: de Programas de (Pós)-Graduação e Processos Seletivos de bolsas e projetos), de modo a evitar o viés implícito e os estereótipos de gênero.
3. Adotar o Manual de Boas Práticas para Promoção de Equidade de Gênero para os processos de avaliação da Capes para diminuir o viés de gênero e outros vieses. O manual deverá ser confeccionado por este grupo de trabalho (GT-CAPES, 2018, p. 4 e 5)

Apesar das propostas inovadoras e com grande potencial de mudança, o documento não havia sido aprovado pelas instâncias superiores da CAPES, além disso uma das entrevistadas desta pesquisa, Letícia Oliveira, havia participado da elaboração do documento e constava como uma das integrantes do GT-CAPES. Na entrevista concedida para essa pesquisa, a entrevistada detalhou como foi o processo de elaboração do documento e apontou que o projeto estava paralisado, nas palavras da entrevistada: “A gente trabalhou duro, tinha um grupo muito bom fazendo parte do GT, mas mudou o governo, tudo que tivesse gênero, por princípio, não tinha a menor chance de continuar” (Entrevistada Letícia Oliveira, 2021).

Realizada essa busca inicial por iniciativas brasileiras que pudessem servir como base comparativa para o Escritório de Igualdade e Diversidade (*Gleichstellung und Vielfalt*) da Universidade de Wuppertal e que ao mesmo tempo tivessem uma consolidação nas propostas e possível mudança institucional o GT Mulheres na Ciência da UFF surgiu como um potencial objeto de análise. O GT da UFF se formou quando essa pesquisa já estava em andamento, criado em 16 de agosto de 2018 pela Portaria No 62.009.

A Universidade Federal Fluminense possui destaque nas ações de inclusão e discussão de gênero¹⁵². A promoção de Seminários, Congressos e ações nos diferentes departamentos e áreas do conhecimento é crescente para a discussão das questões de gênero. No início de 2018, a UFF abrigou um evento realizado pela associação brasileira Rede Unida¹⁵³, intitulado *De Pagu à Marielle: urgência de caminhos para a equidade de gênero*. O ponto de partida para realização do evento foram os diversos casos de violência e abusos relatados por alunas da área de saúde da UFF. Na ocasião se formou um grupo de professoras e pesquisadoras da área de gênero com o objetivo de criar uma rede de enfrentamento a violência contra a mulher na Universidade Federal Fluminense. Um grupo no aplicativo de mensagens *WhatsApp* com as participantes do evento chamado *Não-violência Mulheres-UFF* foi criado, o que possibilitou o acompanhamento das principais ações, eventos, divulgação de trabalhos e principais propostas das docentes que estavam participando do grupo. Como integrante do grupo e pelas pesquisas e trabalhos sobre gênero e representação que já desenvolvia na Universidade, o contato com as organizadoras do GT Mulheres na Ciência UFF foi possível de ser realizado com facilidade, além de acompanhar a formação do GT e suas principais ações, que eram constantemente compartilhadas nesse grupo do *WhatsApp* pela vice coordenadora Karin Calaza.

Embora a criação do GT Mulheres na Ciência da UFF não tenha uma ligação direta com o evento realizado pela Rede Unida é necessário ressaltar que a escolha do objeto de análise dessa pesquisa, assim como o contato com as participantes ocorreu por meio desse evento. Além disso, vale observar o importante papel de diferentes ações e iniciativas que ocorrem dentro dos departamentos de diferentes áreas do conhecimento da Universidade Federal Fluminense.

Nesse contexto, a criação do GT da UFF está diretamente relacionada com a criação do GT da CAPES. A Dra. Letícia Oliveira participou como integrante do GT da CAPES e no processo de elaboração do documento que aguarda aprovação das instâncias superiores. Segundo destacou na entrevista realizada para essa pesquisa o convite para integrar o GT da

¹⁵² O Grupo de Pesquisa “Sexualidade, Direito e Democracia” – SDD, o qual faço parte como pesquisadora desde 2015, é cadastrado no CNPq e certificado pela Universidade Federal Fluminense. O Grupo desenvolve pesquisas jurídicas interdisciplinares por meio dos conceitos de sexualidade, governança e poder realizando diversos eventos, publicações, pesquisas e projetos de extensão, utilizando o campo jurídico com intersecções entre as esferas pública e privada, relacionando a sexualidade com outros marcadores sociais de diferença, como o gênero, a raça, a classe, dentre outros. Para mais informações sobre o Grupo acessar: <http://sdd.uff.br/>

Além disso a Universidade Federal Fluminense possui o programa UFF Mulher, que propõe a realização de conferências, debates e reuniões para discutir a condição geral das mulheres na sociedade atual e contribuir para a diminuição das desigualdades, do preconceito e da desvalorização das mulheres, realizado pela PROEX, da Universidade Federal Fluminense. Para mais informações sobre o Grupo acessar: uffmulher@proex.uff.br

¹⁵³ A REDE UNIDA é uma associação que tem por objetivo a “reunião de projetos, instituições e pessoas interessadas na mudança da formação dos profissionais de saúde e na consolidação de um sistema de saúde equitativo e eficaz com forte participação social”.

CAPES surgiu de uma das funcionárias da própria instituição, que na época fazia um doutorado em gênero, e ao assistir uma palestra das professoras Letícia Oliveira e Karin Calaza no evento da *Parent in Science* no “I Simpósio sobre Maternidade e Ciência” com a temática do Viés implícito, se interessou pelo assunto e resolveu levar esse problema para a CAPES.

A Dra. Letícia Oliveira foi para a CAPES e realizou uma palestra¹⁵⁴ sobre a temática “Mulheres na ciência: forças invisíveis que influenciam a representatividade feminina”. Logo após a palestra, o GT da CAPES foi criado. Segundo Letícia Oliveira, a formação se deu desta forma: “Ela chamou os funcionários da CAPES né que tinham mais sensibilidade a essa questão e podiam implementar alguma mudança, por exemplo, quem trabalha com a plataforma sucupira. Então ela formou esse grupo de funcionários da CAPES e dos especialistas, digamos assim” (ENTREVISTADA LETÍCIA OLIVEIRA, 2021). Se referindo a funcionária de carreira da CAPES, que iniciou o projeto de formação do GT, bem como os convites para a palestra e a participação na organização do documento do GT CAPES.

Em entrevista, Letícia Oliveira (2021) relatou a importância da diversidade na formação do grupo da CAPES, em especial para as questões de raça e a experiência dos integrantes com a temática gênero. Destacou ainda, que a elaboração foi em conjunto, com a participação de todas(os) envolvidas(os) e que a CAPES deu total liberdade para criarem o documento, segundo ela: “Então, assim, o pessoal falou: - então o que vocês acham que a gente tem que fazer na CAPES para melhorar? Quais são as propostas, fiquem à vontade. E aí nós fomos discutindo, acho que nós fomos umas 3 ou 4 vezes para Brasília, trabalhamos online no documento e fomos discutindo” (ENTREVISTADA LETÍCIA OLIVEIRA, 2021).

Embora o documento e a iniciativa tenham sido inovadores, infelizmente a proposta não se desenvolveu desde o ano 2018, ano da eleição do atual presidente Jair Bolsonaro. Não é difícil imaginar que a temática gênero, assim como destacado pela Dra. Letícia Oliveira, iria enfrentar resistência, além da política estabelecida no atual governo ser abertamente contrária as pautas de gênero e sexualidade, como já demonstrado no tópico anterior, nos ataques e notícias falsas sobre a Universidade e o constante combate parlamentar a implementação de políticas de gênero. Assim, como a CAPES é uma fundação vinculada ao Ministério da Educação, era esperado que as questões políticas poderiam interferir no andamento dessa ação.

¹⁵⁴ As informações sobre a palestra realizada na CAPES estão disponíveis no site da instituição. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/mulheres-na-ciencia-palestra-mostra-que-e-preciso-mais>
Acesso em: dez. 2020

Como essa iniciativa teve reflexo direto na criação do GT Mulheres na Ciência da Universidade Federal Fluminense e, além disso, articula com os entraves políticos para a implementação das pautas de gênero, em especial na educação, fez-se necessário sua apresentação, espera-se que em algum momento ela possa ser continuada.

Em paralelo a esse projeto da CAPES, as professoras e pesquisadoras Letícia Oliveira e Karin Calaza iniciaram na Universidade Federal Fluminense o Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência. As iniciativas e a estrutura institucional que o GT da UFF assumiu, logo se tornou um potencial objeto de análise para essa pesquisa, principalmente, pela temática e as ações que estavam em andamento, possibilitando à análise comparada com a Universidade de Wuppertal.

O Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência foi, então, criado 2018, pela Portaria N°62.009 e vinculado à Pró-reitoria de pesquisa, pós-graduação e inovação (PROPPi)¹⁵⁵, a época o convite surgiu do pró-reitor Vítor Ferreira e as professoras Letícia Oliveira e Karin Calaza, que já estavam desenvolvendo a temática em outras esferas com a matéria “Viés implícito e construção dos estereótipos de gênero” ficaram como coordenadora e vice coordenadora, respectivamente, do GT da UFF (GT UFF - Relatório Executivo, 2021).

A composição dos membros do GT foi feita pelas coordenadoras por meio de um convite e conforme as pessoas foram aceitando, o grupo foi se formando, algumas pessoas saíram ao longo dos anos, mas o Relatório Executivo feito em 2021 já aponta uma nova formulação. Inicialmente, a composição contia professoras de diferentes áreas (Física, Química, Computação, Biologia, Psicologia, Geociências, Economia, Ciências Humanas e Filosofia, Instituto Biomédico), a nova atualização de 2021, trouxe membros da Enfermagem, Inclusão em Educação e Direito. De todas as integrantes, apenas um nome masculino consta no Relatório. A diversidade dos cursos foi apontada pela vice coordenadora como uma “coisa legal, que é: nem todo mundo pensa igualzinho não, então talvez muito por ter gente da física, das ciências sociais, da enfermagem, da biologia, então, bem ou mal ele é diverso”

¹⁵⁵ A definição no site da Pró-reitoria da UFF de sua atuação e funções é a seguinte “A Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação - PROPPi é o órgão responsável por propor, divulgar, implantar e desenvolver a política de pesquisa, pós-graduação e Inovação aprovada pelos Conselhos Superiores competentes e pela criação, acompanhamento e aprimoramento dos cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu e Lato Sensu da UFF. A PROPPi tem, entre suas competências: apoiar e avaliar projetos e atividades de pesquisa, pós-graduação e inovação; elaborar, viabilizar e coordenar programas de bolsas de Iniciação Científica; promover a captação de recursos junto aos órgãos públicos e privados, para o desenvolvimento ou implantação das atividades de pesquisa, pós-graduação e inovação; formular diretrizes e políticas institucionais no campo da integridade científica e da ética em pesquisa; apoiar as atividades relacionadas a transferência de conhecimento, Incubadora de Empresas, Empresas Juniores, tecnologia para o desenvolvimento social e dos projetos de parque tecnológico em que há participação da universidade”. Disponível em: <https://www.uff.br/?q=setor/pro-reitoria-de-pesquisa-pos-graduacao-e-inovacao> Acesso em: ago. 2021”

(ENTREVISTADA KARIN CALAZA, 2021). A diversidade nesse sentido foi empregada a experiência profissional e as diferentes áreas do conhecimento.

A ideia de “conhecimento” e como ele se daria no espaço acadêmico foi indagada a entrevistada Letícia Oliveira, em especial sobre o porquê do GT se chamar Mulheres na Ciência, em resposta, a entrevistada destacou algo similar ao pensamento desenvolvido nessa pesquisa e que pode ser encontrado nos documentos tanto da União Europeia, como nos da Alemanha, segundo ela:

Para mim o conceito de Ciência é muito mais amplo do que o conceito mais tradicional do *System, Science, Technology, Engineering and Mathematics*, não, para mim não é isso. Ciência é geração de conhecimento em qualquer área. Então se você está gerando o conhecimento ou questionando o conhecimento que existe, você está fazendo ciência. A Sociologia faz muita Ciência, nossa! O Direito, qualquer área faz ciência. E aí, essas bordas somos nós que colocamos” (ENTREVISTADA LETÍCIA OLIVEIRA, 2021).

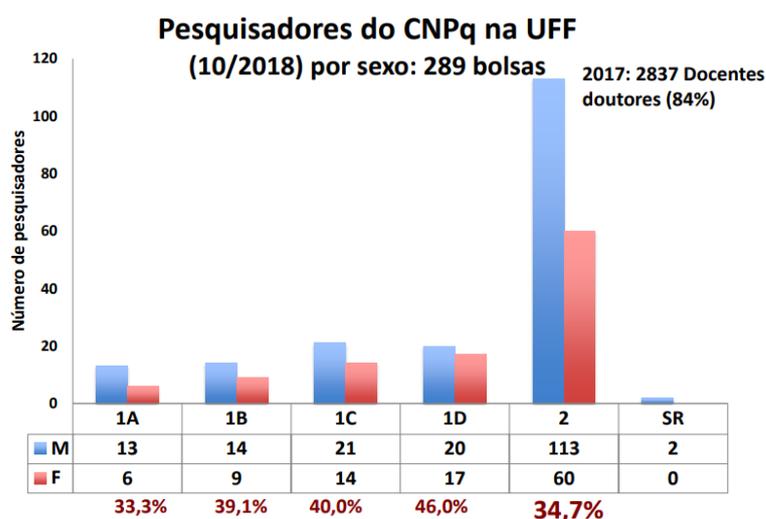
A relação existente entre o fazer ciência e os estudos de gênero é um ponto de tensão constante. E serviu para grandes autoras (HARDING, 1987, 1993; HARAWAY, 1995) articularem o feminismo com a ciência. Na fala de Letícia Oliveira é possível perceber a tensão em torno do que seria a ciência, ao apontar o “conceito mais tradicional do *System, Science, Technology, Engineering and Mathematics*” ela está revelando o embate existente dentro dos estudos de gênero, na luta constante por incluir esses aspectos na produção do conhecimento – aspecto esse muito bem trabalhado por Scott (1995) ao problematizar o gênero como uma categoria de análise – além disso, aponta a dicotomia existente entre as questões sobre a masculinidade e a feminilidade, um dos principais pontos criticados pelas feministas em relação ao modelo conceitual da ciência moderna.

Ao apontar o modelo tradicional de fazer ciência, como aquele relacionado as matérias ditas racionais, exatas e lógicas, o contraponto que o feminismo faz a essa analogia é a dualidade entre a cultura e a natureza, na qual a cultura é relacionada com aspectos da masculinidade e a natureza com os da feminilidade. Segundo Sandra Harding em seu artigo *A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista* (1993), essa dicotomia apresentada “reaparece de modo complexo e ambíguo em outras oposições nucleares para o pensamento ocidental moderno: razão e paixões ou emoções; objetividade e subjetividade; mente e corpo, intelecto e matéria física; abstrato e concreto; público e privado” (HARDING, 1993, p.24). O problema apontado pelas feministas é que tanto na ciência quanto na sociedade, aquilo que se relaciona ao feminino sofre uma desvalorização e subjugação em relação aos aspectos masculinos. Esses

reflexos podem ser percebidos na própria presença das mulheres nas áreas do conhecimento, muitas vezes apontados como masculinas: a Engenharia, a Matemática, a Física.

Os dados levantados pelo GT-UFF sobre a representação numérica das mulheres como bolsistas do CNPq na Universidade Federal Fluminense apontam que, as mulheres no total de 289 bolsas, divididas entre os sexos, estão em menor proporção em todas as escalas da bolsa de produtividade, somente nos níveis 1C e 1D (os considerados mais baixos da escala de bolsas do CNPq) elas estão em maior proporção, mas ainda em menor quantidade se comparadas aos pesquisadores homens nos mesmos níveis. A figura 3 elaborada pelas pesquisadoras e participantes do GT Mulheres na Ciência UFF ilustra a questão:

Figura 3 - Número de Pesquisadores do CNPq na UFF: divisão por sexo e nível da Bolsa- 2018



Busca das bolsas em curso nesta grande área em

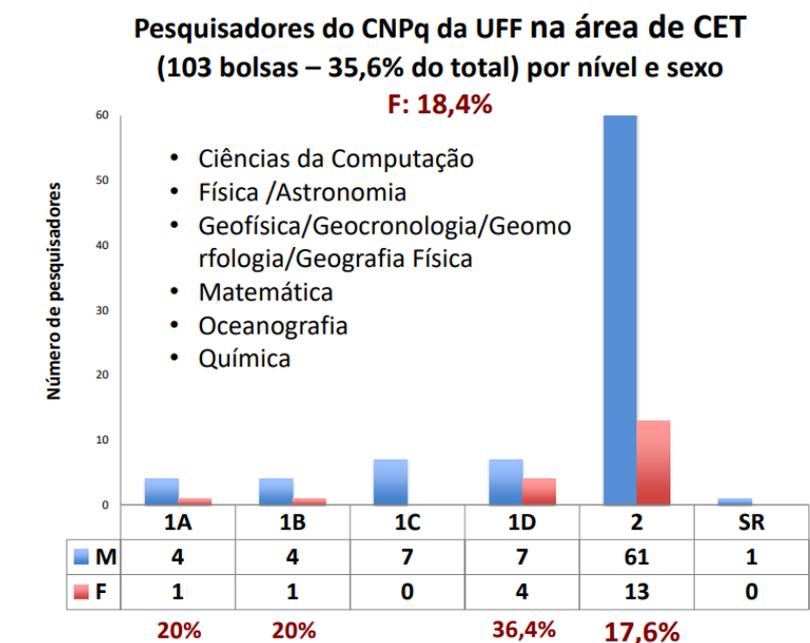
http://plsql1.cnpq.br/divulg/RESULTADO_PQ_102003.curso?f_inst_uf=RJ#BUSCA

Fonte: GT Mulheres na Ciência UFF, 2018 (<https://www.mulheresnaciencia.org/mulheres-na-uff>)

Essa proporção acompanha o cenário da ciência brasileira, como demonstrado no tópico anterior. Além disso, quando se analisa a divisão dessas bolsas por área do conhecimento, as mulheres se mantêm sub-representadas nas áreas de CET (ciência e tecnologia). Na figura 4 as áreas definidas como CET são Geofísica, Geocronologia, Geografia, Física, Matemática, Oceanografia, Química, Astronomia, Ciências da Computação. No total dessas áreas as pesquisadoras da UFF ocupam apenas 18,4% das bolsistas do CNPq, ademais a bolsa de pesquisador 2 (a mais baixa da escala do CNPq) é a que possui um maior número total de

pesquisadores homens e mulheres, mesmo assim, as mulheres representam 17,6% desse total. A bolsa 1D é a que possui maior proporção de mulheres 36,4%.

Figura 4 - Número de Pesquisadores do CNPq na UFF área CET: divisão por sexo, nível da Bolsa- 2018



Fonte: GT Mulheres na Ciência UFF, 2018 (<https://www.mulheresnaciencia.org/mulheres-na-uff>)

Nas engenharias (Elétrica, Metalúrgica, Mecânica, Produção, Química, Transportes) esse número é ainda menor, apenas 17,6% das bolsistas são mulheres, mesmo esse setor do conhecimento na UFF tendo representado apenas 34 bolsas do CNPq, as bolsas concedidas as mulheres são na modalidade 2 da escala de bolsas do CNPq, e estão presentes apenas nas Engenharias Mecânica, Produção e Química (GT Mulheres na Ciência UFF, 2018). Além disso, a coleta de dados feita pelo GT aponta que, assim como na Universidade de Wuppertal e no cenário geral do Brasil, as mulheres estão em maior presença nos mais altos postos da pesquisa, nos cursos relacionados a Ciência da Vida (48,6% do total de 35 bolsas) e nas áreas de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas (56,5% das 115 bolsas). As mulheres ainda permanecem em maior proporção nos cursos relacionados ao cuidado, como a pedagogia e a enfermagem. (GT Mulheres na Ciência UFF, 2018). Na figura 5 é possível notar que essa estrutura tende a permanecer, uma vez que os cursos de graduação nas áreas biológicas e da saúde são as que possuem o maior número de estudantes mulheres:

Figura 5 - Maior Porcentagem de mulheres em nos cursos de graduação da UFF- 2018

**PRESENÇA FEMININA MACIÇA EM CURSOS DE GRADUAÇÃO
NAS ÁREAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE**

CURSO	% MULHERES
FONOAUDIOLOGIA	87.1%
SERVIÇO SOCIAL	86.1%
PEDAGOGIA	85.4%
NUTRIÇÃO	84.0%
ENFERMAGEM	82.8%
BIOMEDICINA	77.8%
MEDICINA VETERINÁRIA	77.6%
ODONTOLOGIA	76.2%
FARMÁCIA	72.1%
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	65.5%
CIÊNCIA AMBIENTAL	64.4%
CIÊNCIAS NATURAIS	63.8%
MEDICINA	52.0%

Fonte: GT Mulheres na Ciência UFF, 2018 (<https://www.mulheresnaciencia.org/mulhreres-na-uff>)

A problemática em torno da baixa presença numérica das mulheres nos cursos relacionados a tecnologia, engenharias e ciências exatas assume dois caminhos de discussão que se entrecruzam. O primeiro está relacionado com um viés representacional, no qual a sub-representação das mulheres nesses setores do conhecimento acaba por perpetuar as estruturas masculinas que essas ciências assumem. A forma de se fazer ciência nesse sentido também está relacionada com aqueles que estão nos postos de representação mais altos, a coordenação dos programas, a escolha das pesquisas que serão desenvolvidas e os temas ali trabalhados. Nesse sentido, a Dra. Letícia Oliveira destaca a ideia de diversidade como o caminho para uma outra *maneira de fazer ciência*, segundo ela:

Eu defendo muito a questão da diversidade né, porque você vai ter pessoas diferentes com diferentes *backgrounds*, propondo coisas diferentes, analisando coisas diferentes. A ciência que a gente tem hoje foi feita por homens, brancos, ditos heteronormativos né, teoricamente, então ela é muito engessada, ela é muito dentro de parâmetros construídos por eles e para eles né, e eu acho que é aí que a gente tem que entrar, nós que somos mulheres, temos diferentes orientações sexuais, raça, etnia, porque é o que é o representativo da população (ENTREVISTADA LETÍCIA OLIVEIRA, 2021).

A afirmação acima, expressa uma ideia interessante e que articula com esse primeiro eixo de argumentação em torno da manutenção das estruturas da ciência, em especial aquelas

com menor presença e representação de mulheres. Nesse mesmo sentido, Sandra Harding (1987) destaca que:

As feministas argumentam que as epistemologias tradicionais excluem sistematicamente, com ou sem intenção, a possibilidade de que as mulheres sejam sujeitas ou agentes do conhecimento, sustentam que a voz da ciência é masculina e que a história foi escrita desde o ponto de vista dos homens (dos que pertencem à classe e raça dominantes); expõem que sempre se pressupõem que o sujeito de uma oração sociológica tradicional é homem. É por isso que propuseram teorias epistemológicas alternativas que legitimam as mulheres como sujeitos de conhecimento (HARDING, 1987, p.14, *tradução nossa*)¹⁵⁶.

O segundo eixo de argumentação é que se relaciona diretamente com a baixa representação das mulheres nos espaços da engenharia, ciências exatas e tecnologia, é a divisão constante entre as áreas femininas e as áreas masculinas. Essa dualidade entre o que seria um espaço feminino e o que seria um espaço masculino, de forma geral, vem da divisão feita entre esfera pública e a esfera privada. Onde o que se relaciona com a vida econômica, política e racional seriam os espaços destinados aos homens e os espaços da reprodução, das atividades domésticas e do cuidado estariam destinadas as mulheres. Segundo Okin (2008, p.308) “as mulheres têm sido vistas como ‘naturalmente’ inadequadas à esfera pública, dependentes dos homens e subordinadas à família”. Essa construção dicotômica é assumida em diferentes esferas da vida, desde a divisão do trabalho até a escolha dos ramos da ciência.

Não é estranho pensar que a maior presença feminina, desde a graduação até os mais altos cargos da ciência brasileira, por exemplo, as bolsas de produtividade do CNPq, esteja nas áreas da ciência relacionadas ao cuidado e as atividades desempenhadas na esfera privada. Um bom exemplo para ilustrar como as áreas assumem essa divisão sexual é o curso da Computação. Segundo Areas, Barbosa e Santana (2018) quando o curso foi criado ele era ocupado majoritariamente por mulheres, uma vez que as tarefas se assemelhavam com as desenvolvidas pelas secretárias “a área necessitava de mão de obra para digitação e assemelhava-se ao serviço braçal de secretária. À medida que a informática se tornou um

¹⁵⁶ No original em espanhol, lê-se: “Las feministas argumentan que las epistemologías tradicionales excluyen sistemáticamente, con o sin intención, la posibilidad de que las mujeres sean sujetos o *agentes del conocimiento*, sostienen que la voz de la ciencia es masculina y que la historia se ha escrito desde del punto de vista de los hombres (de los que pertenecen a la clase o a la raza dominante); aducen que siempre se presupone que el sujeto de una oración sociológica tradicional es hombre. Es por eso que han propuesto teorías epistemológicas alternativas que legitiman a las mujeres como sujetos de conocimiento” (HARDING, 1987, p.14).

instrumento de poder econômico, as mulheres se tornaram minoria” (AREAS, BARBOSA E SANTANA, 2018, p.2).

Essa divisão entre o feminino e o que é o masculino, também está relacionada com a forma de fazer pesquisa. A Dra. Letícia Oliveira ressaltou a distinção entre o trabalho com mulheres e homens. A entrevistada enfatizou uma boa experiência trabalhando com mulheres e apontou que a parceria era mais leve e se estendia também as outras áreas da vida, como a maternidade e a troca de experiências sobre o assunto. Além disso, destacou uma solidariedade em pensar o trabalho em conjunto, como a escuta do trabalho, a troca de informações e opiniões. A entrevistada destacou a diferença entre trabalhar com homens, enfatizando a divisão entre os assuntos privados e os públicos, segundo ela:

Eu acho que o homem ele – não só na ciência, mas na ciência a gente vê muito – separa muito claramente a vida privada da vida pública. Então o que acontece dentro da casa dele é problema dele, isso não deve ser colocado em pauta. E agora, estudando as questões de gênero um pouco mais, eu vejo que isso foi uma maneira de opressão das mulheres, as mulheres pertencem ao espaço privado, a vida privada é das mulheres e é dentro de casa. O que vai para fora de casa é a parte profissional, então até em relação a maternidade, não se deve falar sobre os filhos, - olha eu vou ter que sair agora porque eu tenho que pegar meu filho, não, isso não faz parte, porque a vida privada está separa. E eu acho que uma das coisas que a gente tem que quebrar é justamente isso, não, a vida privada faz parte da pública e está tudo junto e misturado e não tem como você separar o fato de, por exemplo, você foi mãe (ENTREVISTADA LETÍCIA OLIVEIRA, 2021).

Nesse sentido, a relação entre a representação das mulheres nos diferentes espaços da ciência, além de preencher uma lacuna numérica tem o potencial de trazer um olhar diferentes sobre assuntos diversos daqueles que vem ao longo de anos sendo construídos por uma parcela dominante da sociedade. Esse olhar é uma maneira diferente de fazer ciência, em nada tem a ver com o “coisa de mulher” e “coisa de homem”, ou ainda, com as características essencialistas que definem o que viria a ser o atuar como uma mulher e o atuar como um homem. Pelo contrário, as vivências sociais e as diferentes experiências são as que podem enriquecer tanto os espaços públicos quanto os espaços privados. A diversidade na ciência, nesse caso, estaria relacionada com um amplo olhar para os diferentes problemas que são colocados. Desta forma, a relação entre uma representação ativa e uma presença, que comporte diferentes ideias, é essencial para a ciência.

A importância da presença das mulheres, também pode ser percebida na manutenção e criação do GT Mulheres na Ciência. O GT da UFF teve apoio da Pró-Reitoria de Pesquisa,

Pós-Graduação e Inovação – PROPPI desde sua criação. Esse fato, segundo a vice coordenadora do GT, a Dra. Karin Calaza, em entrevista concedida para essa pesquisa, ocorreu pela presença de mulheres nas instâncias da pró-reitoria, em especial, a PROPPI, que possuíam “escuta” para as questões que estavam sendo trabalhadas no GT UFF, o desenvolvimento do GT e a implementação de diferentes pautas se deu por essa aproximação e a possibilidade de diálogo, segundo a entrevistada:

(...)eu tenho certeza absoluta, que nossa atuação tem sido facilitada por conta dessa representação, tem uma mulher na PROPPI que é a pró-reitora de pesquisa e pós-graduação e inovação e tem uma mulher na pró-reitoria de graduação, que não é do GT, mas que, enfim, é uma mulher super potente também, e que tem essa escuta né. Então, apesar de não ser do GT, ela entrou em uma comissão que foi feita para raça na UFF né, para as ações afirmativas, discussão de raça, e a gente faz essa interlocução muito com a PROPPI e com a PROGRAD, então a gente conseguiu muita coisa por conta disso, eu tenho certeza, absoluta, que foi porque tinham mulheres. Podia ser homens com escuta, mas, certamente, pelas mulheres, acho que facilitou (ENTREVISTADA KARIN CALAZA, 2021)

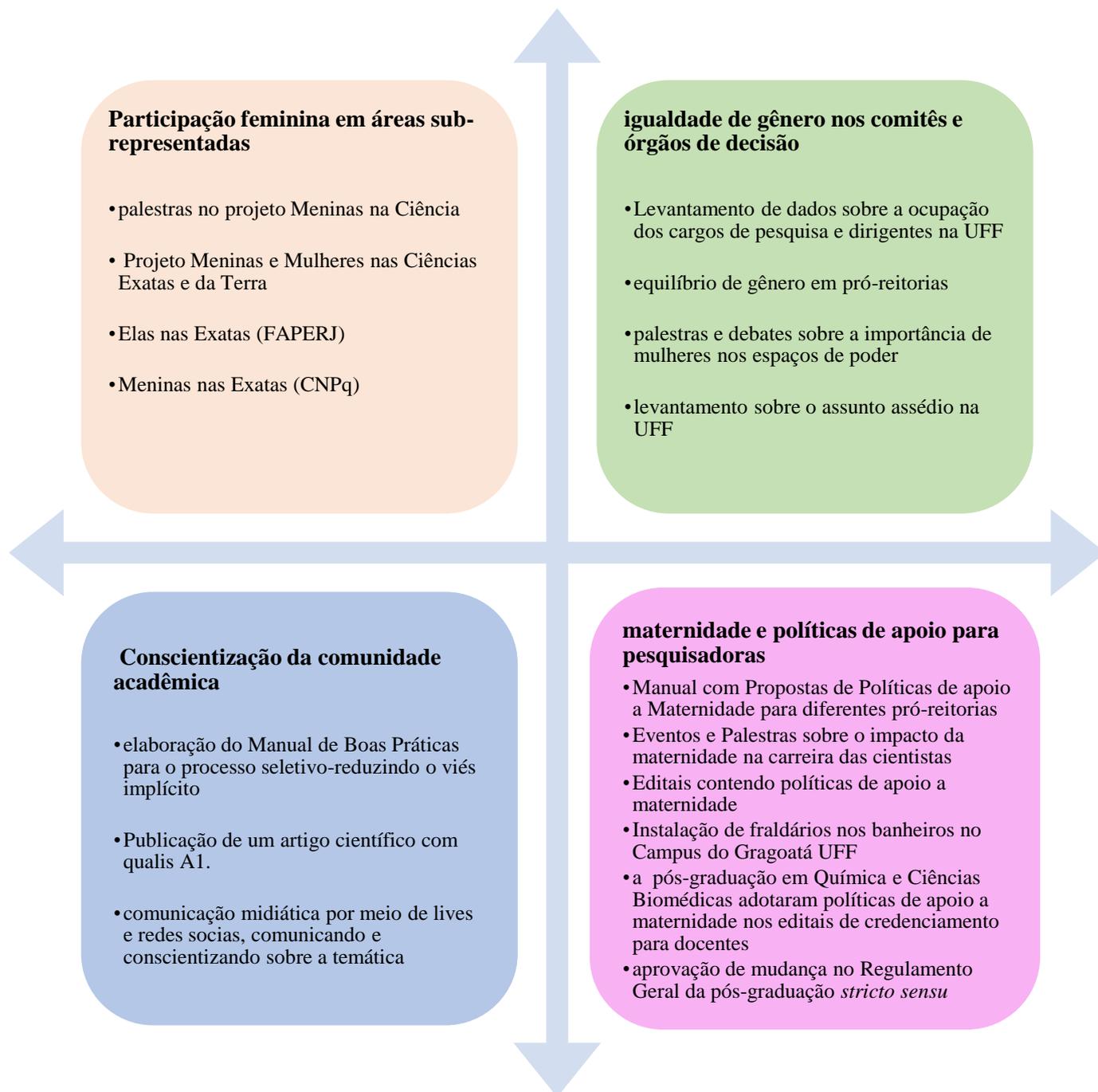
A presença das mulheres é pensada, aqui, como uma ponte para o diálogo e a proposição das pautas de gênero, e a “escuta” pode ser pensada como a possibilidade de propor uma discussão ou um projeto. Nesse sentido, a “escuta” é uma abertura ao diálogo e aos assuntos e propostas relacionadas ao gênero. Além disso, ao apontar o diálogo entre as ações de gênero e as outras formas de discriminação, como a raça, é possível pensar que o aspecto principal seriam pessoas que estão abertas ao diálogo sobre as diferentes formas de discriminação, bem como a possibilidade de se propor algo novo e a criação conjunta de ações que visem a superação das desigualdades. Em ambas as entrevistas é possível perceber uma preocupação constante em incluir a pauta de raça no GT da UFF, além de apontar as diferenças tanto de pensamento quanto de pautas como algo essencial para uma melhor formulação dos projetos.

Ao se observar os principais objetivos do GT Mulheres na Ciência, nota-se uma diversidade de atuação. Os quatro objetivos traçados representam várias áreas de trabalho. O primeiro, relacionado ao incentivo a participação das mulheres na ciência, tem maior preocupação com a sub-representação nas áreas com porcentagem problemática de mulheres: a física, a matemática e a computação, como ficou demonstrado na apresentação dos gráficos e dados compartilhados pelo GT UFF. O segundo objetivo e que teve um maior impacto no cenário da pós-graduação da UFF, foi a discussão em torno da maternidade. O terceiro foi a igualdade de gênero na composição dos órgãos decisivos dentro da UFF e por fim, o quarto objetivo, era relacionado a conscientização da comunidade acadêmica sobre um trabalho que

as coordenadoras já vinham desenvolvendo, o viés implícito e a construção de estereótipos de gênero (GT UFF - Relatório Executivo, 2021, p.4).

A figura 6 apresenta os quatro eixos de atuação do GT- Mulheres na Ciência- UFF e as principais ações realizadas para o desenvolvimento de cada objetivo. O número de conquistas e ações implementadas, durante um curto espaço de tempo, demonstram a forte atuação do grupo, e como afirmado pelas coordenadoras, essa agilidade na implementação está relacionada com a presença de mulheres nas instâncias superiores da Universidade. Além disso, a plataforma de atuação do atual Reitor da UFF, Antônio Claudio Lucas Nóbrega, propunha uma maior equidade de gênero. No relatório de gestão 2018, nota-se que a questão de gênero está incluída nas “Perspectiva para os Próximos Exercícios: Desafios e Incertezas” onde duas das ações eram: “Incrementar ações afirmativas de gênero e de afrodescendentes” e “Continuar e amplificar as ações afirmativas nos PPGs para promover a integração racial, de gênero, de modo a favorecer a pluralidade, equidade e a justiça, e desta forma contribuir para a eficiência econômica da sociedade” (UFF REITORIA, 2018, p.61 e 62). Nesse caso, é possível notar a sintonia da gestão universitária e as ações do GT- UFF. A categoria de análise *presença e ideias* demonstra ser efetiva quando se percebe a agilidade na implementação das propostas, além do diálogo possível para a proposição de pautas e soluções para os problemas enfrentados pelas mulheres na universidade.

Figura 6 - Principais objetivos e ações realizadas, GT- Mulheres na Ciência UFF



Fonte: GT UFF- Relatório Executivo, 2021, elaboração própria

Dos quatro eixos de atuação do GT-UFF dois deles tiveram impactos estruturais na Universidade. No período anterior ao GT, entre 2017-2018, o Comitê de assessor de pesquisa da PROPPI e o Comitê multidisciplinar de pesquisa da PROPPI tinham um número equilibrado

de participação por gênero, sendo que o comitê multidisciplinar de pesquisa chegou a 75% de titulares mulheres. A diferença percebida e que teve de certa forma uma influência do GT foi o aumento de 14% para 57% de participantes mulheres nas pró-reitorias, a questão da sub-representação foi apresentada a nova Reitoria como um problema necessário de ser solucionado para possibilitar o avanço das mudanças estruturais na universidade. Essa mudança representa um passo significativo, já que são as pró-reitorias que exercem um papel importante na implementação de políticas e ações estruturais na pesquisa e nos programas de pós-graduação, além de estarem próximas do gabinete do Reitor no organograma da Universidade (GT Mulheres na Ciência UFF, 2018).

A outra ação com impacto direto nas estruturas da UFF e um passo significativo para a pós-graduação foi a aprovação da mudança no Regulamento Geral da pós-graduação *stricto sensu*. A mudança está diretamente ancorada na maternidade e os impactos na vida acadêmica. As ações se relacionam com a prorrogação de prazo, considerando maior o período para licença maternidade, o estabelecimento de políticas de apoio à maternidade nos processos seletivos e nos processos de credenciamento e reconhecimentos, além da recomendação do período de avaliação do currículo, levando-se em conta o período de licença maternidade, para avaliar a produtividade e a vida acadêmica. Soma-se a atuação direta dos Programas de Pós-Graduação, com o estabelecimento de políticas de apoio à maternidade e a atuação da PROPI com a indução de ações afirmativas nos Programas de Pós-Graduação (GT UFF - Relatório Executivo, 2021, p. 8).

Durante a entrevista realizada com a Dra. Letícia Oliveira foi destacado em diferentes momentos os impactos da maternidade e a necessidade de implementação das políticas de apoio a maternidade. Tanto na experiência com a elaboração do documento para o GT da CAPES, como também em sua experiência no *Parent in Science*¹⁵⁷. Segundo afirma a entrevistada a questão da maternidade tem reflexos diretos na carreira das mulheres, em suas palavras:

Eu faço parte também do *Parent in Science*, desse movimento que está discutindo muito a parentalidade. Então a gente defende muito né que, a maternidade, a parentalidade, ela faz parte da vida e ela deve ser assumida e associada aos espaços acadêmicos. Então a gente deve ter espaço para amamentar, deve ter espaço para eventualmente em um congresso você deixar o filho enquanto você vai no congresso, ter uma recreação infantil né. Então, incorporar a questão da parentalidade, porque se a gente quiser continuar

¹⁵⁷ O *Parent in Science* é um grupo formado por cientistas que discutem a maternidade e a paternidade dentro do universo da ciência brasileira. Realizando seminários, palestras, levantamento de dados e ações para preencher um vazio, de dados e de conhecimento, sobre o impacto dos filhos na carreira científica de mulheres e homens. As informações foram retiradas do site da organização na aba *sobre o Parent in Science*. Disponível em: <https://www.parentinscience.com/sobre-o-parent-in-science> Acesso em 08 ago. 2021.

existindo como espécie, a gente vai ter que ter filhos né. E por que os cientistas não podem ter filhos? Principalmente as mulheres. Não tem muito sentido, então a gente precisa incorporar isso. A gente precisa ter a política de apoio a maternidade, principalmente as mulheres, porque a gente sabe que é pela divisão sexual do trabalho, as questões de cuidado ficam muito atribuídas as mulheres (ENTREVISTADA LETÍCIA OLIVEIRA, 2021).

Todo o trabalho desenvolvido até aqui pelo GT Mulheres na Ciência UFF, embora com grande apoio institucional, foi realizado pela iniciativa de pesquisadoras que trabalham com a temática do gênero e/ou estão envolvidas na mudança do cenário desigual da ciência brasileira. As desigualdades e a discriminação com base no gênero, ocorrem em diferentes espaços, e a ciência brasileira, em seus diferentes níveis, enfrenta as consequências desse problema. Além disso, o reflexo é direto na vida e construção da carreira das pesquisadoras. A ausência de um projeto institucional e o apoio do Governo Federal nas pautas de gênero acabam por dificultarem a efetividade e a equidade na Ciência. Os dados apresentados sobre o cenário geral do país e os dados mais específicos de uma das maiores universidades do Brasil, a Universidade Federal Fluminense, revelam a ponta do *Iceberg* dos problemas de gênero enfrentados no Brasil. Trazer uma iniciativa como a do GT-Mulheres na Ciência da UFF é apontar caminhos possíveis de mudança nesse cenário, mas ao mesmo tempo criticar a ausência de apoio estatal nessa luta, como aconteceu com o GT da CAPES.

Desta forma, a proposta do capítulo seguinte é apontar os maiores problemas a serem enfrentados na mudança das estruturas engessadas da Ciência, tanto no Brasil quanto na Alemanha, e ao mesmo tempo relacionar os avanços e os entraves já constatados nas políticas e ações desenvolvidas na Universidade de Wuppertal e na Universidade Federal Fluminense.

6 ANÁLISE COMPARADA ENTRE AS INICIATIVAS DO BRASIL E DA ALEMANHA: QUAIS OS PRINCIPAIS OBSTÁCULOS E OS CAMINHOS POSSÍVEIS PARA O AVANÇO DAS MULHERES NA CIÊNCIA?

A pesquisa das iniciativas da Universidade Federal Fluminense e da Universidade de Wuppertal para a promoção da representação das mulheres na ciência apresentou alguns pontos que possibilitaram a análise comparativa e que serão alvo de discussão desse capítulo, são eles: I. A divisão sexual e a dicotomia das esferas públicas e privadas, onde a ideia de maternidade e a divisão do conhecimento estão profundamente convergentes com a dicotomia ainda existente entre as esferas, entre o que é íntimo e familiar e o que é de interesse público, assim como a divisão do conhecimento, entre o que é masculino e o que é feminino; II. A institucionalização e a integração de gênero nas políticas públicas, são aspectos que estão intimamente relacionados com a ideia de *Gender Mainstreaming* para a superação da sub-representação das mulheres, tanto na ciência como em outras áreas; III. A formação de contra públicos e a atuação das mulheres na busca por participação. Esse último ponto está relacionado com a possibilidade de uma representação ativa e da necessidade de transformação que advém da ausência de iniciativas públicas ou mudanças normativas para superação da sub-representação.

A observância desses pontos em comum possibilitou que um eixo de compreensão e convergência das opressões das mulheres fosse traçado entre as duas iniciativas. Tanto no caso da Universidade de Wuppertal como na Universidade Federal Fluminense foram identificados uma desigualdade comum em relação as áreas do conhecimento e uma preocupação com a questão da maternidade. Além disso, a atuação conjunta e a participação ativas das mulheres nas iniciativas fizeram a diferença na formulação das pautas e projetos que seriam implementados e discutidos. Os pontos divergentes nas iniciativas estão relacionados com as estruturas governamentais e com a forma como cada Estado implementou a ideia de integração de gênero e as políticas públicas desenvolvidas, em especial, pós 1995, com a Plataforma de Beijing. Por fim nesse capítulo serão apontados algumas críticas e saídas possíveis para se pensar a representação das mulheres na ciência partindo da análise dos casos.

6.1 A divisão sexual e a dicotomia das esferas públicas e privadas

O primeiro ponto está diretamente relacionado a um aspecto primordial nas discussões da Teoria Feminista: a divisão entre esfera pública e esfera privada. Essa divisão entre as esferas é o ponto central na problemática sobre a divisão sexual e a participação das mulheres nos diversos âmbitos: culturais, sociais, econômicos e políticos. A crítica feita pela Teoria Feminista, segundo Pateman (1993), recai sobre a separação entre as esferas públicas e privadas, que é realizada pela teoria e prática liberais, mesmo que os preceitos da teoria liberal como igualdade, liberdade e autonomia sejam centrais para as pautas de gênero. Nesse sentido, a forma como a crítica é construída dentro da Teoria Feminista, também se diferencia conforme os tipos de feminismos. Cada qual escolhe um caminho teórico e uma forma analítica para a sua construção argumentativa acerca das desigualdades, das discriminações e das opressões sofrida pelas mulheres.

Dentro da gama de possibilidades teóricas que os feminismos assumem, e das possíveis formas de classificação, a autora Jaramillo (2000, p. 113) faz uma distinção em grupos que facilita a compreensão dessas ramificações teóricas. O primeiro grupo é chamado de feminismo igualitário, onde a igualdade é o ponto central para as discussões sobre as opressões sofridas pelas mulheres. Nesse grupo, o feminismo igualitário se divide entre o feminismo liberal clássico, que concentra as suas preocupações e ações na discussão sobre a igualdade de oportunidades formais, e o feminismo liberal social, onde a igualdade é pensada a partir das oportunidades materiais e reais. Além desses, o feminismo socialista também encontra-se nesse grupo, já que seus esforços se concentram nas discussões sobre a igualdade por meio do acesso aos recursos materiais e da distribuição igualitária dos mesmos.

O segundo grupo apontado pela autora, toma como ponto central de suas discussões que, as opressões sofridas pelas mulheres advêm do não reconhecimento da diferença existente entre os homens e as mulheres como algo valioso. Nesse grupo, está o feminismo radical, que sustenta que o gênero é a estrutura social predominante e que o problema das mulheres é um problema de falta de poder. E o feminismo cultural ou feminismo da diferença, que possui como base teórica a obra de e Carol Gilligan em *In a Different voice* (1982), onde a autora realiza uma pesquisa sobre as diferentes formas de raciocínio moral entre os homens e as mulheres, fato esse, que refletiria na formação das suas identidades. Segundo destaca Jaramillo (2000, p.118) o feminismo cultural recebeu muitas críticas, especialmente, por reivindicar o privado como feminino, relacionando o valor do cuidado com as percepções de mundo social das mulheres.

Além da divisão em grupos apresentada acima, os feminismos também se distinguem quanto a prioridade dada ao gênero para a compreensão da opressão das mulheres. Segundo

Jaramillo (2000, p.119-121) essa distinção pode ser pensada entre os feminismos essencialistas e os feminismos anti-essencialistas. Os chamados feministas essencialistas seriam aqueles que entendem que o gênero é, em maior ou menor medida, o principal fator de opressão das mulheres. Já os feminismos anti-essencialistas rejeitam a ideia de que o gênero é o maior fator de opressão sofrida pelo sexo feminino e aponta que assim como o gênero, a raça, a orientação sexual, a classe e a etnia são opressões que devem ser analisadas em cada caso específico. Nos feminismos anti-essencialistas os principais expoentes são: os feminismos das mulheres negras, os feminismos das mulheres lésbicas, o feminismo das mulheres de terceiro mundo, e o feminismo pós-moderno.

A importância de se apresentar as diferentes formas de feminismos e suas construções teóricas é que, mesmo existindo divergências quanto as reivindicações e o modo pelo qual as opressões das mulheres serão superadas, um ponto em comum pode ser identificado nos diversos tipos de feminismos: as críticas quanto a preservação da mulher no âmbito doméstico e a dificuldade de ocupar e se inserir no âmbito público. Essa problemática possui como ponto de partida a discussão sobre a dicotomia entre as esferas pública e privada.

Quando a teoria feminista traz as problemáticas advindas da divisão do que seria o público e o privado, ela também revela algumas naturalizações sobre os papéis de gênero. Segundo Okin (2008, p.307), a distinção e os diferentes significados em referência ao público e ao privado provocam confusão quanto a definição do que seria de natureza política ou da família, da divisão entre vida pessoal e mundo do trabalho, ou ainda, das desigualdades de gênero e da divisão sexual do trabalho. Esse último, aspecto vem definindo papéis e reafirmando práticas da estrutura patriarcal.

Na crítica a dicotomia das esferas, Carole Pateman é uma das principais autoras que problematizaram a questão. Em seu livro *Contrato Sexual* (1993), a autora apresenta uma crítica contundente sobre como a dicotomia público-privado se baseou, principalmente, na tensão existente entre o liberalismo e o patriarcado. Ao analisar o debate entre o filósofo John Locke e os patriarcalistas a autora destaca que o Estado moderno e suas instituições foram estruturados e pensados a partir de uma divisão entre as esferas. Essa divisão teria impactado na forma como a noção de cidadania foi aplicada aos homens e as mulheres. A ideia de cidadania relacionada ao âmbito público e as relações do indivíduo com o Estado, acabaram por excluir as mulheres da esfera pública, uma vez que essa foi pensada e construída a partir das experiências e vivências masculina. Foi nesse sentido, que a autora introduziu à discussão a ideia de que o contrato social é também um contrato sexual (PATEMAN, 1993, p.69).

As implicações dessa afirmação estão assentadas, principalmente, na construção de um projeto liberal de direitos universais. A crítica a ideia de um indivíduo universal e dotado de direitos e liberdades estariam relacionadas às características e atributos masculinos e por essa razão demandas específicas das mulheres, como os direitos reprodutivos e a maternidade foram deixados de lado na discussão e na criação das pautas políticas. A principal consequência dessa estrutura construída com base na divisão sexual das esferas é que, as teorias sobre o contrato social jamais estenderam sua doutrina da liberdade e da igualdade universal às mulheres (PATEMAN, 1993).

Uma das principais críticas feitas por Pateman (1993, p.140 ss) ao filósofo John Locke, um dos principais teóricos do contrato social, é a hierarquia estabelecida pelo autor na relação entre marido e mulher como sendo algo natural e não político. Essa problemática segundo a autora seria evidenciada pela definição do poder político, aquele exercido na esfera política, como diferente do poder do “chefe de família” onde a submissão não seria apenas dos filhos, mas também da mulher. As consequências dessa submissão “natural” das mulheres estariam diretamente relacionadas com a sua participação na esfera pública, uma vez que a subordinação não seria compatível com uma participação em uma esfera que resguardam a liberdade e a igualdade. Segundo a autora

o ocultamento foi tão bem realizado que os teóricos e ativistas políticos contemporâneos conseguem “se esquecer” de que a esfera privada também contém – e origina-se – em uma relação contratual entre dois adultos. Eles não se surpreendem com o fato de as mulheres, no patriarcado moderno, diferentemente dos filhos, nunca deixarem sua “minoridade” e a “proteção” dos homens; nós nunca interagimos na sociedade civil nas mesmas bases que os homens (PATEMAN, 1993, p.142).

As consequências dessa exclusão da mulher na esfera pública, também refletem na única esfera destinada a elas, a esfera doméstica. Dentro da divisão estabelecida entre o que seria o público e o que seria o privado, a esfera doméstica não se encontra nem no conceito de público nem no de privado (PATEMAN, 1996). A divisão do trabalho doméstico e a invisibilidade desse espaço nas discussões feitas pela política liberal, segundo a autora, revelam a dificuldade em se pensar uma igualdade de gênero para além de uma perspectiva meramente legal e formal, pois as desigualdades e a divisão sexual do trabalho na esfera doméstica se relacionam intimamente com a concepção de natureza. Essa afirmação pode ser constatada quando Pateman realiza uma discussão entre natureza e cultura. Onde observa-se como as características e

funções destinadas às mulheres são inferiores àquelas ligadas ao masculino, ou ao cultural, já que:

a humanidade tenta transcender uma existência meramente natural, de maneira que a natureza é sempre considerada como algo de ordem inferior à cultura. A cultura é identificada com a criação e com o mundo dos homens, porque a biologia e os corpos das mulheres se identificam mais com a natureza (...) as mulheres e a esfera doméstica aparecem como algo inferior à esfera cultural e às atividades masculinas, de maneira que as mulheres são consideradas como seres necessariamente subordinados aos homens¹⁵⁸ (PATEMAN, 1996, p.39, *tradução nossa*).

Essa identificação do feminino com algo relacionado a natureza, teriam três consequências segundo Cyfer (2010, p.139): a primeira se relaciona à desvalorização das atividades consideradas femininas, uma vez que essas estariam em oposição ao cultural, aquilo que expressa o “potencial criativo dos seres humanos, que os singularizam e distinguem dos animais”. A segunda seria considerar essa dicotomia, entre cultura e natureza, como algo inquestionável e estático, o que reflete diretamente na manutenção dos papéis de gênero, como é o caso da criação dos filhos, destinado como papel natural das mulheres. Já a terceira consequência estaria relacionada com a descontextualização da dicotomia das esferas com as questões históricas, pois quando essa divisão entre público e privado é pensada a partir da ideia de natureza, as relações entre o patriarcado e o liberalismo, por exemplo, não são levadas em consideração, uma vez que as atividades e direitos estariam intimamente relacionados com a divisão sexual.

O que se abstrai das análises feitas por Pateman (1993, 1996) é que as posições assumidas pelos homens e pelas mulheres na “vida pública” e na “vida privada” são feitas de formas distintas, e nesse sentido, a suposta “natureza” das mulheres as colocaria em uma posição de submissão ao homem e as relegaria à esfera doméstica, enquanto os homens “habitarium” e transitariam entre as duas esferas, assumindo a posição de poder e de tomada de decisão. O problema apontado por Pateman (1996) é que não só na teoria liberal, mas também em toda a teoria política, a esfera doméstica e familiar é excluída na discussão relacionada ao político e ao social. Já que os papéis de gênero e a atuação dos homens e mulheres nos diferentes

¹⁵⁸ No original, em espanhol, lê-se: “La humanidad intenta trascender una existencia meramente natural, de manera que la naturaleza siempre se considera como algo de orden inferior a la cultura. La cultura se identifica con la creación y el mundo de los hombres porque la biología y los cuerpos de las mujeres las acercan más a la naturaleza (...) las mujeres e la esfera doméstica aparecen como algo inferior a la cultura y a las actividades masculinas, de manera que las mujeres se consideran como seres necesariamente subordinados a los hombres. (PATEMAN, 1996, p.39)

espaços, também, deriva dessa dicotomia. Nas palavras da também crítica a dicotomia das esferas, Susan Okin,

os homens são vistos como, sobretudo, ligados às ocupações da esfera da vida econômica e política e responsáveis por elas, enquanto as mulheres seriam responsáveis pelas ocupações da esfera privada da domesticidade e reprodução. As mulheres têm sido vistas como “naturalmente” inadequadas à esfera pública, dependentes dos homens e subordinadas à família (OKIN, 2008, p.307 e 308).

Desse feito, os reflexos identificados na divisão das esferas são percebidos em outras formas de se pensar a dicotomia público e privado, já que aquilo que se identifica com o feminino é inferior àquilo identificado com o masculino. Além disso, o espaço familiar encontra-se esquecido na discussão liberal e, por consequência, nas políticas públicas elaboradas a partir dessa ideia.

Dentro dessa discussão sobre as esferas públicas e privadas e a problemática inserida nessa dicotomia, essa pesquisa identificou um aspecto importante para se pensar na permanência e ascensão das mulheres na carreira científica, tanto no Brasil como na Alemanha, qual seja, a maternidade. A discussão em torno da maternidade foi um ponto constantemente destacado nas duas entrevistas realizadas nessa pesquisa. A Dra. Letícia explicou detalhadamente os impactos da maternidade para a mulher na pós-graduação brasileira. Por esse motivo, a entrevistada ressaltou a preocupação do GT UFF em implementar uma mudança no Regimento das pós-graduações da UFF. Segundo ela:

Porque o que acontece nos programas de pós-graduação: a mulher engravida e tem filho e quase sempre ela é afastada porque a produtividade cai. E o coordenador fica com as “mãos amarradas” porque ele tem que mostrar produtividade para a CAPES, se ele inclui essa professora que vai ter queda de produtividade, porque a gente sabe que isso é esperado e é natural que aconteça, se ele inclui essa professora ele prejudica o programa. Olha só como o coordenador fica em uma situação difícil, ele não quer obviamente, teoricamente, excluir aquela mulher que teve filho, mas se ele inclui ele prejudica o programa, o colegiado, se inclui prejudica o programa (ENTREVISTADA LETÍCIA OLIVEIRA, 2021).

O fato apontado pela entrevistada está relacionado a metodologia utilizada pela CAPES que é a responsável pela avaliação dos programas de pós-graduação no Brasil. Oliveira explica durante a entrevista que, um dos fatores da queda da produtividade das mulheres é a maternidade e que muitas vezes elas podem ser descredenciadas dos programas de pós-graduação por apresentarem um risco na avaliação (nota recebida pelo programa). Uma possível

solução para esse problema, segundo a entrevistada, seria a não inclusão dessa professora nas contas. Nas suas palavras:

Então, o que a gente tinha falado: o Programa tem a opção, se o Programa quiser, de não incluir aquela mulher que esteve em licença maternidade temporariamente. Ela não sai do Programa, ela só não entra na conta da CAPES, entende? Então isso seria uma maneira de manter as mulheres nos programas de pós-graduação, não as descredenciá-las, ao mesmo tempo de não prejudicar o Programa, porque haveria tipo um “ticke” a professora tal não entra na conta porque esteve de licença maternidade. Então todas aquelas contas que eles fazem: quantos artigos foram produzidos no quadriênio, fator de impacto dos artigos, aquela professora não entra. E é opcional, porque eventualmente se a professora for produtiva ela pode continuar, mas como o mais comum é ter uma queda de produtividade, que a professora não precise ser descredenciada do Programa, entende? (ENTREVISTADA LETÍCIA OLIVEIRA, 2021).

A maternidade na ciência, assim como no mercado de trabalho, é constantemente alvo de discussão nas pautas feministas por estar diretamente relacionada com a discussão sobre esfera pública e a esfera privada. Essa distinção entre esferas não significa que ambas atuem de formas distintas, pelo contrário, a relação entre elas se dá a todo momento, tanto em decisões políticas, como na própria manutenção da autonomia privada. Desta forma,

a preservação da esfera privada relativamente à intervenção do Estado e mesmo às normas e valores vigentes na esfera pública significou, em larga medida, a preservação de relações de autoridade que limitaram a autonomia das mulheres. Em muitos casos, sua integridade individual esteve comprometida enquanto a entidade familiar era valorizada. (MIGUEL & BIROLI, 2013, p.15)

A ideia de que o cuidado dos filhos deve ser realizado pela mulher ainda é um problema a ser enfrentado nas pautas de gênero. Hoje, é crescente a campanha de inclusão da paternidade nas políticas de gênero. A discussão gira em torno de uma maior licença paternidade, uma licença compartilhada ou ainda a licença paternidade estendida e inclusiva, destinada a casais homoafetivos e nos casos de fertilização *in vitro*, barrigas de aluguel e adoção. Um novo olhar sobre a paternidade e a maternidade se faz necessário para se pensar a própria estrutura familiar e as relações estabelecidas nessa esfera privada. Trazer à tona essa discussão, também, é apontar os equívocos e desigualdades oriundos da dicotomia público-privado, bem como as evidências de que essa estrutura legitima a subordinação e a diferenciação de gênero na sociedade. A manutenção da ideia de que, o cuidado dos filhos é de responsabilidade da mãe, ou ainda, que a mulher mesmo em licença maternidade deve se manter produtiva, é desconsiderar os impactos que os filhos podem ter na carreira dos pais, em especial, das mães, ainda mais se mantido os

papéis tradicionalmente destinados aos homens e as mulheres, onde o cuidado e a criação recaem em sua maioria nas mulheres.

No Brasil, um estudo realizado pelo IPEA¹⁵⁹, em 2015, constatou que as mulheres trabalharam cerca de 7,5 horas a mais por semana que os homens, devido à dupla jornada, que inclui o cuidado dos filhos, trabalhos não-remunerados e afazeres domésticos. Esses dados ainda demonstraram que, as mulheres, chefes de família, aquelas identificadas como referência na família, representam cerca de 40% nos domicílios, com ou sem a presença masculina. Nesse mesmo sentido um estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), em 2019, analisou os 28 países da UE, China, Coreia do Sul, Turquia, EUA e alguns países da América do Sul e Central. O estudo revelou que as mulheres na Alemanha passam 4 (quatro) horas e 29 minutos, em trabalho não remunerado todos os dias. O que inclui tarefas domésticas, cuidar de crianças e outros parentes e o trabalho de caridade. O mesmo estudo mostrou que, em todos os 41 países analisados, as mulheres trabalham 266 minutos por dia sem remuneração, e os homens apenas 108 minutos. Na comparação feita com os trabalhos remunerados, as mulheres no total da análise, trabalham em média 55 horas semanais, os homens apenas 49 (EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019, p. 29-64).

Essa realidade abre espaço para uma discussão sobre os papéis de gênero e as diferentes experiências vividas pelos homens e pelas mulheres nas esferas pública e privada. As tarefas desenvolvidas no espaço familiar, o cuidado com os filhos e com os idosos são alguns dos trabalhos delegados as mulheres e refletem essa diferença sexual que, a distinção entre a esfera pública e privada no aspecto liberal, não foi capaz de considerar, pois as desigualdades entre mulheres e homens, tanto no trabalho formal, quanto na política institucional, estão intrinsecamente relacionadas às desigualdades no âmbito da família, no que diz respeito à divisão sexual das tarefas desempenhadas no lar (OKIN, 2008).

Nesse sentido, o debate realizado pelas teóricas feministas sobre os equívocos e desigualdades oriundos da dicotomia público-privado, revela que essa estrutura legitima a subordinação e a diferenciação de gênero na sociedade. Portanto, a manutenção de uma estrutura separatista entre as esferas pública e privada, entre o que ocorre na sociedade civil e o que ocorre no âmbito familiar, não considera que os papéis desempenhados nessas esferas,

¹⁵⁹ IPEA. Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526 Acesso em: dez. 2018.

em especial, o papel da mulher na esfera doméstica, também influenciam na construção de um projeto político igualitário, pois:

Não há sociedade justa na qual as relações na família sejam estruturalmente injustas; a democracia requer relações igualitárias em todas as esferas da vida, incluída a familiar. Nesse caso, o compromisso com a universalidade como ideal normativo significa um compromisso com uma sociedade na qual o fato de se ser mulher ou homem não determine o grau de autonomia e as vantagens/desvantagens dos indivíduos ao longo da vida (MIGUEL; BIROLI, 2013, p.17).

Dentro dessa divisão sexual do trabalho e da discussão sobre a inserção das mulheres nos espaços públicos, é difícil não colocar a maternidade como um dos pontos essenciais. Além disso, a estrutura das universidades brasileiras e a própria ideia de ciência, parecem não incluírem em sua atuação a ideia de família e maternidade. Algo que pode ser observado quando se participa de um Congresso científico, da observância da estrutura física das universidades ou da possibilidade de se levar um filho para a sala de aula em um período de amamentação. Em todos esses exemplos a ideia de um espaço recreativo para os filhos ou espaços que fossem possíveis de incluírem as crianças se quer são cogitados, pelo contrário, comumente a inclusão das crianças e bebês são vistos como uma falta de planejamento da família ou uma incapacidade da mãe de separar o seu papel de cuidadora e de pesquisadora/docente.

Nesse sentido, tanto no caso da Universidade de Wuppertal, como no GT- Mulheres na ciência da UFF, é possível observar um alinhamento quanto a discussão sobre maternidade. Embora o mesmo não possa ser dito no âmbito mais geral das instâncias superiores da ciência brasileira. Os avanços nesse sentido caminham a passos curtos. Somente no ano de 2021 o CNPq incluiu na sua plataforma do currículo *lattes*¹⁶⁰ o campo de preenchimento destinado ao tempo de licença maternidade. Segundo a entrevistada Letícia Oliveira a implementação desse campo foi:

Essa briga do *lattes* foi grande também, e foi capitaneada pelo *Parent in Science* tá. O *Parent in Science* fez uma carta que foi assinada por várias sociedades científicas, pela Academia brasileira de ciência, aí eu já estava no *Parent in Science*, eu participei desse processo (...) o *Parent* fez essa carta, entregou em mãos, assinada por várias sociedades, protocolou no CNPq e a gente ficou pressionando, até que uma hora saiu. Para pelo menos entrar a

¹⁶⁰ O Currículo Lattes é uma forma de preenchimento eletrônico realizada na plataforma Lattes, do CNPq, e é utilizado no meio acadêmico para divulgação dos trabalhos científicos, projetos em andamento, participação de eventos, além da trajetória acadêmica e as principais atividades desenvolvidas. A sua disponibilidade é aberta a qualquer pessoa, via internet. Além disso, é comumente utilizado para avaliação da produtividade de pesquisadores e pesquisadoras.

informação né, que nem isso. Foi uma luta (ENTREVISTADA LETÍCIA OLIVEIRA, 2021).

No cenário alemão a preocupação com a inclusão da família nas pautas de diversidade e igualdade na universidade estão diretamente vinculadas com as funções desenvolvidas no Escritório de Igualdade e Diversidade (*Gleichstellung und Vielfalt*) o setor responsável pelas ações da família é o *Familienbüro*¹⁶¹. Dentre as atividades desenvolvidas pelo setor estão o aconselhamento e assessoramento sobre direito social, referente a: gravidez, proteção à maternidade, licença parental, contratos de trabalho, financiamento, cuidados de parentes, compatibilidade de estudos / trabalho e família, aconselhamento sobre opções de creches, sobre atividades de lazer para crianças e famílias dentre outros. Em conjunto com esse trabalho de orientação são realizadas palestras sobre a Compatibilidade de estudos / trabalho e família / cuidado (*Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie/Pflege*). Além disso, existe uma exposição fotográfica permanente no *Familienbüro* sobre pais e filhos no ambiente acadêmico, a exposição é chamada: Estudando e Trabalhando com Crianças (*Studieren und Arbeiten mit Kind*). O objetivo é incentivar os pais na carreira acadêmica e demonstrar a compatibilidade entre família e carreira. Nas fotografias é possível ver mulheres grávidas, mulheres jovens com filhos, homens sozinhos com seus filhos e mulheres com crianças na biblioteca.¹⁶²

Outras várias iniciativas são promovidas pela Universidade de Wuppertal, mas o que merece ser destacado é que, essa iniciativa da inclusão da família nas pautas de igualdade e diversidade, também é algo muito trabalhado no Ministério Federal da Família, Idosos, Mulheres e Juventude (*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*). Na elaboração dessa pesquisa, diversos documentos e ações desempenhadas pelo Ministério apontavam que as políticas de gênero trabalhadas na Alemanha, embora muitas das vezes tenham como alvo as mulheres, é constantemente associada a uma melhora da vida social entre homens e mulheres. O próprio discurso empregado no Ministério da Família, constantemente engloba o gênero como um problema dos homens e das mulheres. Assim como ocorre nas leis alemãs para promoção da igualdade de gênero apresentadas nessa pesquisa.

¹⁶¹ As principais ações desenvolvidas pelo escritório *Familienbüro* assim como a exposição fotográfica e atividades já realizadas e em andamento é possível de ser acessada no site do escritório. Disponível em: <https://www.familienbuero.uni-wuppertal.de/> Acesso em: 10 jun. 2020

¹⁶² As fotos estão disponíveis na cartilha “STUDIEREN UND ARBEITEN MIT KIND”, produzida pela Bergischen Universität Wuppertal, em 2018. Disponível em: https://www.familienbuero.uni-wuppertal.de/fileadmin/familienbuero/PDFs/Studieren_und_arbeiten_mit_Kind_BUW_web.pdf Acesso em: 03 set 2021.

A maternidade se destaca como um ponto central no GT-Mulheres na ciência da UFF, tanto que a iniciativa com maior impacto estrutural, apresentada no capítulo anterior, foi a aprovação da mudança no Regulamento Geral da pós-graduação *stricto sensu*. O objetivo central da ação foi pensar exatamente nos impactos da maternidade na vida acadêmica. Tanto que as ações propostas são variadas: criação de um manual com propostas de políticas de apoio a maternidade para diferentes pró-reitorias; eventos e palestras sobre o impacto da maternidade na carreira das cientistas; editais contendo políticas de apoio a maternidade; instalação de fraldários nos banheiros no Campus do Gragoatá UFF, um dos maiores campus da Universidade, e a aprovação de mudança no Regulamento Geral da pós-graduação *stricto sensu* (GT UFF - Relatório Executivo, 2021, p. 8).

Destacar-se-á nas iniciativas tanto da Universidade de Wuppertal como na Universidade Federal Fluminense, um aspecto intrínseco e com grande potencial questionador. A maneira pela qual a maternidade está sendo trabalhada nas iniciativas, assume um caminho interessante para a análise da dicotomia das esferas. Ao se tratar a maternidade como algo natural e constituinte da vida das mulheres e homens que frequentam o espaço universitário, a maternidade é trazida para a discussão do espaço público ou é retirada da esfera doméstica, esse movimento resulta em uma nova forma de pensar a concepção de cidadania, algo muito semelhante com a proposta de mudança e reelaboração feita por Pateman (1993), na sua concepção de *Contrato Sexual*, onde a cidadania é pensada a partir de uma “sexualidade diferenciada”. Em outras palavras, é pensar as necessidades das mulheres a partir das mulheres, de suas demandas específicas. A maternidade é um ótimo exemplo para isso. Quem poderia pensar na criação de fraldários? Quem poderia pensar na necessidade de creches, de espaços recreativos em eventos e Congressos científicos? A não ser aqueles ou aquelas que exercem a tarefa do cuidado. E nesse sentido, a criação dessas ações e políticas públicas veem das necessidades, muitas vezes pessoal, das mulheres ali envolvidas. Nesse ponto, a presença das mulheres cientistas na gestão e estruturas políticas das universidades é fundamental para se pensar as necessidades específicas da maternidade, já que ainda não se tem uma paridade na tarefa do cuidado ou na divisão do trabalho doméstico, como apresentado acima pelos dados do IPEA e da OIT sobre a dupla jornada, o tempo de cuidado com as crianças e os idosos e as tarefas não remuneradas.

Mesmo que a teoria proposta por Pateman (1993) possa parecer problemática em alguns aspectos, como destaca Mouffe (2013, p.272) – pela necessidade de identificação das mulheres enquanto mulheres e ainda com a maternidade e por sua teoria manter a oposição entre homem

e mulher para se pensar a cidadania – ela se oferece uma boa base argumentativa para pensar a discussão da maternidade na esfera pública, ou como proposto nessa pesquisa, na universidade. Pensar essa interação entre as esferas pública e privada é pensar também na concepção de cidadania adotada, além de questionar a própria noção de igualdade. A ideia de igualdade é, portanto, repensada para além de uma concepção liberal e formal. Já que “quanto mais abstrata e formalista a concepção de igualdade, mais intensa será a separação entre o público e o privado; ao passo que, quanto mais focada na igualdade material, mais essa separação terá de ser atenuada” (CYFER, 2010, p.137).

Desse modo, observar a diferença sexual e as necessidades das mulheres sobre a maternidade nas estruturas das universidades é trazer para o debate público uma demanda que influencia a todos, já que como define Varikas (1996, p.72) “a maternidade não consiste apenas em dar a vida, mas também em socializar e preparar os seres humanos a conviver com os outros e, como tal, é uma das atividades mais autenticamente humanas”. A incorporação das questões oriundas do espaço familiar é um ponto essencial para a articulação entre as esferas pública e privada, além de ser um importante termômetro para se compreender e questionar a igualdade de gênero. No tópico seguinte será possível compreender como a divisão entre as esferas também reflete na sub-representação das mulheres e como a institucionalização das pautas de gênero podem auxiliar nesse aspecto.

6.2 A institucionalização e a integração de gênero nas políticas públicas

Inicialmente vale ressaltar que a ideia de integração de gênero nas políticas para a promoção das mulheres na ciência foi pensada a princípio por uma constatação numérica da sub-representação das mulheres em diferentes setores, como ficou demonstrado no capítulo 2 dessa pesquisa, que abordou a implementação da perspectiva de gênero em âmbito global. Além disso, durante a coleta de dados dessa pesquisa foi possível perceber a ausência de mulheres e a baixa representação em diferentes áreas do conhecimento e cargos. Essa percepção ficou exemplificada com os gráficos chamados “efeito tesoura” – que demonstram o esvaziamento das mulheres conforme ascendem na carreira – e dos gráficos referentes a divisão por área de conhecimento e sexo.

Ao longo da construção argumentativa dessa pesquisa e das escolhas das categorias analíticas, em especial, os *Estudos de gênero*, foi possível notar que a ideia de uma divisão sexual, também está presente na área de conhecimento e nas tarefas desenvolvidas pelas mulheres. A professora Dra. Verônica Toste, do Departamento de Sociologia e Metodologia das Ciências Sociais da UFF juntamente com a mestrandia Ana Clara Matias do Programa de

Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da UFRJ, apresentaram no canal do *Youtube* GT Mulheres na ciência UFF – uma das fontes de divulgação dos trabalhos do GT UFF – sua pesquisa em andamento, que revelou dados interessantes para a discussão da divisão sexual do conhecimento. Em sua exposição, intitulada *Gênero, Raça e desigualdade na carreira docente: um estudo organizado na Universidade Federal Fluminense*¹⁶³, Toste aponta um aspecto importante das tarefas desempenhadas pelas docentes e pesquisadoras da Universidade Federal Fluminense. Pela coleta e análise dos dados foi possível perceber que elas desempenham mais tarefas de coordenação, orientação e supervisões. O que as pesquisadoras destacaram na apresentação é a hipótese de que essas atividades estariam relacionadas com um menor reconhecimento dentro da progressão de carreira, algo que reflete no menor acesso aos recursos financeiros e de status para a obtenção das bolsas de produtividade.

Na coleta dos dados realizada no RAD (Relatório Anual de Docentes), de 2019, as pesquisadoras apresentaram que a média das atividades desempenhadas pelas mulheres docentes da UFF era maior do que a dos homens nas funções de: orientações de monografia, iniciação científica, monitoria, estágios e bolsas de extensão. Porém essas tarefas não gerariam impacto significativo no currículo das professoras, já que em sua maioria não produziriam os chamados “produtos científicos”, como os livros e artigos, produtos esses com uma maior relevância na carreira acadêmica e para a obtenção de recursos e bolsas de produtividades (TOSTE; MATIAS, 2021).

Nesse mesmo sentido, o trabalho realizado por Ferrari, Martel e et.al (2018) intitulado *Geographic and Gender Diversity in the Brazilian Academy of Sciences* (Diversidade Geográfica e de Gênero na Academia Brasileira de Ciências) revelou em um estudo sobre o perfil dos membros titulares da Academia Brasileira de Ciências (ABC) que as tarefas das pesquisadoras do sexo feminino estão relacionadas com a produção de recursos humanos, ou seja, elas desempenham mais tarefas de supervisão. Segundo os pesquisadores:

o número total de estudantes de mestrado e doutorado supervisionados por pesquisadores do sexo feminino é aproximadamente o mesmo que os supervisionados por membros titulares masculinos, mas as mulheres têm quase duas vezes mais estudantes de SI e pós-doutorado do que os homens. Como os estudantes de SI são graduados, eles não devem realizar uma pesquisa competitiva e escrever trabalhos. Os pesquisadores investem tempo neles porque ter um mentor se correlaciona com um bom desempenho como estudante de graduação e, portanto, implica em formar melhores futuros alunos de mestrado e doutorado. Como o número de bolsas de pós-graduação

¹⁶³ A palestra está disponível no canal com o título *Gênero e carreira docente: a desigualdade de distribuição de tarefas na UFF*. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=Ijb_QAVx84Y&t=2685s Acesso em: 02 abr. 2021

para cada orientador é limitado, muitos desses estudantes de SI que foram formados e supervisionados por pesquisadores do sexo feminino acabam fazendo seu mestrado e doutorado com cientistas do sexo masculino (FERRARI, MARTEL, et. al, 2018, p.8, tradução nossa)¹⁶⁴.

Essa questão também foi observada no capítulo 3, onde percebeu-se a diferenciação dos cargos desempenhados por pesquisadoras do sexo feminino e masculino. Segundo a análise feita nos documentos da Bergische Universität (2018) e no relatório feito pelo Gender-Report (2019) observou-se uma diferenciação das funções desempenhadas pelas mulheres, já que elas se concentram em maior quantidade no corpo docente universitário de nível médio (Mittelbau), constituído pelos pesquisadores e/ou assistentes de pesquisa, os chamados Lehrbeauftragten-LB, e o restante incluindo o corpo técnico e administrativo. Nesse corpo universitário, as funções desempenhadas são aquelas de orientação, auxílio aos pesquisadores mais experientes, aulas extras, seminários específicos e a supervisão de alunos. O problema é que essas atividades, mesmo que importantes, são as que menos propõem mudanças estruturais, diferente dos cargos de coordenação e gestão das Cátedras de pesquisa.

Essa divisão das tarefas poderia estar relacionada com algo discutido na categoria de análise *Estudos de gênero e gênero como categoria de análise*, quando Scott (1995) desenvolve sua crítica ao retorno de uma concepção dualística entre características femininas e masculinas, que reforçam a dicotomia homem e mulher e tudo o que se deriva dessa questão. Vale ressaltar que essa dualidade pensada nas tarefas desenvolvida pelas mulheres e pelos homens nas universidades é percebida como um reflexo do que é entendido como cultura e natureza. Por isso, o que se relaciona com o feminino (natureza) sofre uma desvalorização e subjugação em relação aos aspectos masculinos (cultura), como já destacado por Harding (1993). Nesse sentido, as tarefas de orientação, supervisão e coordenação, muitas vezes estão relacionadas ao cuidado e gestão dos afetos, características essas entendidas como femininas.

Além disso, a mesma dicotomia é percebida na própria presença das mulheres nas áreas do conhecimento, onde aquelas entendidas como masculinas (engenharia, matemática, física) são as que possuem o menor número de mulheres. Isso é feito também nas áreas do

¹⁶⁴ No original em inglês, lê-se: “the total number of master and PhD students supervised by female researchers is roughly the same as the ones supervised by male titular members, but women have almost two times more SI and post-doc students than men. Since SI students are undergraduate, they are not supposed to perform a competitive research and write papers. Researchers invest time in them because having a mentor correlates with good performance as undergraduate and, therefore, implies forming better future master and PhD students. Since the number of graduate fellowships for each advisor is limited, many of these SI students that were formed and supervised by female researchers end up doing their master and PhD with male scientists” (FERRARI, MARTEL, et. al, 2018, p.8)

conhecimento, onde as ciências exatas, por exemplo, são as que possuem o maior número de bolsas de produtividade ou são entendidas como as mais lógicas, racionais e objetivas, como visto nos capítulos 3 e 4 dessa pesquisa. O que se deduz é que essa concepção pré-estabelecida do que é feminino e masculino e aquilo que se relaciona com as características ditas femininas e as ditas masculinas, possuem valoração distintas, onde o que é feminino ganha um status negativo e o que é masculino se sobressai. Dentro da lógica universitária isso se traduz como: as tarefas que são “menos produtivas” e “com o menor número de produtos científicos”.

Por fim, um ponto problemático tanto no Brasil como na Alemanha no cenário da ciência é a baixa representatividade de mulheres nos mais altos cargos de gestão e poder e a sub-representação de áreas ligadas a tecnologia e ciência, engenharia e ciências exatas, como já dito anteriormente. Esse fator em ambos os países pode ser entendido como uma divisão sexual do conhecimento. Essa divisão segundo Egel (2020, p.72) está relacionada a uma “performatividade padronizada de gênero, que se inicia muito cedo na escola, tem consequências nos interesses e nas buscas profissionais de mulheres e de homens”. Além disso, a autora ainda destaca que pesquisas qualitativas feitas no ambiente escolar tem demonstrado que “feminilidade e masculinidade são construídas e reforçadas na escola, o que dimensiona também talentos e interesses profissionais futuros” (EGEL, 2020, p.72).

Nesse sentido, o que foi observado é que ambas as universidades vêm desenvolvendo trabalhos semelhantes de inclusão de jovens meninas na ciência. Os projetos “Meninas nas Exatas” do CNPq e as palestras realizadas no projeto “Meninas na Ciência da Casa de descoberta da UFF” discutem os estereótipos de gênero e promovem o contato com outras cientistas. No mesmo sentido, a Universidade de Wuppertal promove o projeto intitulado *SummerUni* que coloca jovens mulheres em contato com profissionais da área de ciências naturais e tecnologias, além de mostrar o cotidiano das profissionais.

Dentro desse cenário, uma das formas de se pensar como mudar essa estrutura universitária de sub-representação, e ainda, como superar essa divisão sexual do conhecimento, é pensar nas possibilidades que a integração de gênero pode oferecer quanto se cria políticas públicas para superação das desigualdades nesses espaços. Os dois casos apresentados nessa pesquisa, tiveram como marco a IV Conferência Mundial da Mulher em Beijing, China, no ano de 1995. A escolha desse marco teórico se deu, em especial, por ser a primeira vez que uma Organização Internacional incluía a perspectiva do gênero, ou melhor dizendo, o *Gender Mainstreaming*, na Plataforma de Ação e nas orientações para formulação de políticas a serem implementada nos países signatários. Esse fenômeno teve grande importância para as políticas

institucionais, os acordos entre os países e o desenvolvimento das políticas internas daqueles países que se comprometeram com a implementação das pautas para superação das desigualdades de gênero, como foi o caso do Brasil e da Alemanha.

Nesse sentido, foi apresentado em um primeiro momento o cenário alemão e a políticas internas criadas para promoção da igualdade de gênero no âmbito público. Desde a implementação do novo plano de governo alemão o *Moderner Staat - Moderne Verwaltung* (Estado Moderno- Administração moderna), em 1999, que as políticas de gênero foram ganhando força de atuação na Alemanha. Toda a criação jurídica e a reinterpretação de Leis na Alemanha, bem como os tratados e as ações propostas pela União Europeia, foram um passo essencial para a institucionalização das pautas de gênero, e, principalmente para a atuação, tanto dos órgãos federais, como dos órgãos estaduais. Ambos se basearam na ideia de que a igualdade de gênero seria trabalhada como uma tarefa transversal da política e um objetivo essencial para se alcançar a igualdade de gênero nos diferentes setores da sociedade.

As universidades da Alemanha, em sua grande maioria, são órgãos públicos e, por isso, também participaram dessa elaboração das estruturas, além disso, incorporaram as mudanças institucionais no que se refere as políticas de igualdade de gênero. Esse fenômeno foi observado ao longo do capítulo 3 ao apresentar o Escritório de Igualdade e Diversidade os cargos exercidos pelas Oficiais de Igualdade (*Gleichstellungsbeauftragten*). O objetivo central era destacar as funções desempenhas pelas Oficiais e apontar o impacto dessa atuação no cenário da universidade. A atuação da Oficial como um contato para todas as questões de igualdade de gênero e como um elo entre a sociedade e a administração, logo se destacou como um diferencial dessa institucionalização.

Juntamente a essa primeira proposta foi apresentado o impacto dessas políticas de igualdade de gênero no âmbito da Universidade de Wuppertal e o cenário representativo das mulheres naqueles espaços. Os dados e gráficos apresentados nesse momento foram essenciais para entender que a sub-representação se assemelhava muito com o segundo cenário trabalhado nessa pesquisa comparativa, o cenário brasileiro.

O capítulo 4 dedicou-se a apresentar como as pautas de gênero foram recepcionadas no âmbito público e os caminhos adotados para uma institucionalização. Para isso, usou-se o marco temporal a partir de 2003, uma vez que foi a partir dessa data que as políticas de gênero começaram a se desenvolver no cenário público brasileiro, com a criação da Secretária de Políticas para as Mulheres. A partir disso, foi possível compreender que a articulação política

e a forma como cada país recepcionou e adotou a ideia de uma política transversal e integrativa do gênero iria influenciar na transformação efetiva dos espaços universitários aqui analisados.

A forma como o Brasil conduziu as pautas de gênero no governo PT foram uma inovação no cenário político, parte disso foi associado ao viés progressista do partido. Mas também pela constante mudança na agenda internacional e a adoção do gênero como uma política de superação das desigualdades entre os sexos. Vários fatores podem explicar os ataques que as pautas de gênero passaram a enfrentar, mais precisamente no segundo mandato da presidenta Dilma. Essa pesquisa entende que o crescente conservadorismo na sociedade, em relação aos costumes, e a formação de uma bancada política cristã e avessa as pautas progressistas, em especial, aquelas relacionadas ao gênero e a sexualidade tiveram impacto direto na criação e votação das políticas voltadas ao gênero.

Diversos episódios de combate ao gênero e sexualidade ocorreram ao longo desses últimos anos no cenário público brasileiro. Desde o ataque a uma das maiores filósofas da atualidade, Judith Butler, em sua visita ao Brasil para a apresentação do seu livro “Caminhos divergentes: judaicidade e crítica do sionismo” (Butler, 2017), onde aos gritos e protestos os opositores se manifestavam com o lema “Deixem em paz nossas crianças!” além das acusações de “pedófila” no aeroporto de Congonhas (MISKOLCI, PEREIRA, 2018). A tensão no cenário político com o *impeachment* da primeira presidenta mulher e o crescente combate a “ideologia de gênero” e tudo que estivesse relacionado com a palavra “gênero” não se mostrou um cenário favorável para nada que pudesse ser elaborado com base em uma pauta de gênero. Desde então, o governo federal não elaborou nenhum projeto que possa ser citado nessa pesquisa como uma política potencial de mudança, pelo contrário, o cenário político brasileiro vem dificultando a aprovação de qualquer pauta que esteja relacionada ao gênero, como demonstrado nos projetos apresentados por diferentes deputados, no combate à “ideologia de gênero” e à “sexualização” nos espaços escolares.

Em oposição a esse cenário retrogrado, a Alemanha, mesmo que dentro de uma discussão liberal de igualdade, veem conduzindo as pautas de gênero para a promoção da igualdade de gêneros como um objetivo a ser alcançado em todos os setores. Além disso, o apoio institucional e a condução do governo alemão nas suas diferentes esferas (federal, estadual e municipal) parecem cada vez atualizarem o conceito de “igualdade” destacado na Lei básica da Alemanha, nos mais diversos espaços, desde tribunais, espaço político até espaços universitários.

A forma como os governos do Brasil e da Alemanha adotaram a ideia do *Gender Mainstreaming* na aplicação institucional demonstra a importância de discutir-se a institucionalização das políticas de igualdade de gênero. Nesse aspecto, o Brasil e a Alemanha possuem uma profunda diferença. Além disso, a ideia de uma política transversal de gênero nas diferentes esferas da administração pública, também não foi adotada pelo Brasil. A importância dessa integração das pautas de gênero foi destacada por Matos (2014, p.11) como o poder de “despatriarcalização das instituições estatais”. Ao adotar essa ideia de discriminação de gênero como um problema a ser enfrentado nos diferentes setores, incluindo a universidade, as políticas de gênero são pensadas como um problema a ser superado em conjunto, além disso, a igualdade de gênero é posta como uma pauta política e como algo a ser implementado pelos atores da administração pública. Esse caminho é o adotado pela Alemanha e aparenta ter a capacidade de criar e de propor diferentes cenários para a superação da sub-representação das mulheres nas diferentes esferas.

Isso pôde ser observado na criação do Escritório de *Igualdade e Diversidade (Gleichstellung und Vielfalt)* da Universidade de Wuppertal e nos cargos de Oficial de Igualdade, este último constante na Lei das Universidades. A atuação dessas funcionárias no espaço universitário, além do respaldo legal é vista como uma forma de superar a desigualdade de gênero e proporcionar políticas e ações para que isso aconteça. Por exemplo, as atividades desempenhadas pela Oficial de Igualdade têm um papel importante para a integração de gênero nas diferentes esferas administrativas, já que suas tarefas são essenciais para garantir que as políticas de igualdade de gênero sejam aplicadas de forma satisfatória, além de garantir a aplicação da Lei BGleiG (combate à discriminação no ambiente de trabalho) e a LGG (combate à discriminação de gênero) nos espaços estaduais.

Um outro ponto importante dessa institucionalização a nível Universitário, é que tanto o Escritório de *Igualdade e Diversidade (Gleichstellung und Vielfalt)* como o cargo e o Escritório da Oficial de Igualdade (*Zentrale Gleichstellungsbeauftragte*) estão no organograma da Universidade de Wuppertal (ANEXO 2), em ligação com o escritório do Reitor (Rektor), contando como funcionários e comissários (*Stabsstellen & Beauftragte*). Essa inclusão no organograma significa dizer que esses escritórios fazem parte da estrutura da universidade e por isso estão sujeitos ao orçamento financeiro e as políticas que serão desenvolvidas naqueles espaços. Acrescentado a isso, a proximidade com a reitoria e os altos postos de gestão da Universidade de Wuppertal, como é o caso do Senado (*Senat*), onde este confere um maior

poder de atuação dessas mulheres, pois elas possuem, como demonstrado no capítulo 3, poder de veto e podem propor pautas para a votação no Senado e Conselho universitário.

Desse feito, vale ainda enfatizar que o cargo de Oficial de Igualdade é ocupado obrigatoriamente, conforme a Lei das Universidades do estado NRW, por uma mulher. Essa política de inserção de mulheres faz parte de uma estratégia de integração da própria administração pública e se mostrou essencial, pois as atividades desempenhadas por elas foram entendidas como algo da experiência própria das mulheres. Por isso, os casos de assédio sexual e redes de apoio a mulheres imigrantes, por exemplo, são ocupados por mulheres, que além disso foram contratadas por sua experiência com a temática gênero, sendo esse um dos requisitos para contratação. Esse conjunto de fatores demonstram que uma organização institucional com pleno amparo legal pode atuar de forma ampla e efetiva para a promoção das mulheres nos diferentes setores.

Fazendo esse paralelo com a política em desenvolvimento na Universidade Federal Fluminense, observa-se que a institucionalização do grupo de trabalho e sua inclusão no organograma da Universidade (ANEXO 1) seriam um importante passo para a consolidação dessa política. Como bem destacou a entrevistada e coordenadora do GT Letícia Oliveira:

Inclusive a gente está com uma proposta da Reitoria de mudar de status. Porque GT por construção é uma coisa temporária, até a gente fez esse relatório executivo com todas as coisas que a gente produziu, mas o Reitor falou assim: - de repente vocês tem que ter um status mais definitivo dentro da UFF, importante, mas tem uma série de consequências. Então eu falei para o pessoal do GT, enquanto a gente não souber o formato que a gente quer ter é melhor a gente ir com cuidado (ENTREVISTADA LETÍCIA OLIVEIRA, 2021).

As consequências a que a entrevistada se refere são as responsabilidades administrativas, a criação de um estatuto, os trabalhos burocráticos e a carga de trabalho que seria somada as diversas atividades já desenvolvidas por ela, como pesquisadora sênior, professora universitária, orientadora de mestrado e doutorado, integrante da FAPERJ, membra da *Parent in Science*, além é claro da vida pessoal. Sobre essa carga excessiva do trabalho Letícia Oliveira destacou que:

eu não tenho como assumir como coordenadora uma estrutura dessa, porque aí tem que ter um regimento, tem que ter, sabe. A gente funciona de uma maneira muito mais livre porque é como dá para funcionar, se você não é uma pessoa dedicada aquilo né, e faz zilhões de outras coisas. Então eu estou com um pouco de medo como a gente vai equacionar isso, porque não me parece que a UFF teria condições de dizer: - nós vamos ter três pessoas dedicação

exclusivamente para esse escritório ou pelo menos dedicação parcial, tirar de uma outra atividade né (ENTREVISTADA LETÍCIA OLIVEIRA, 2021).

Nesse mesmo sentido a vice coordenadora do GT da UFF, Karin Calaza destacou em diferentes momentos da entrevista a sua atuação em diversas áreas, além da sua pesquisa em neurociência: o projeto para meninas na ciência desenvolvidos nas escolas de Niterói, as palestras realizadas nos cursos de medicina, a atuação no GT. Ao ser indagada sobre o que seria fundamental para que o projeto que ela está desenvolvendo fosse ampliado, dentre qualquer setor: pessoal, público, legal, a entrevistada apontou em diferentes momentos da sua resposta a necessidade de pessoal formado para trabalhar e difundir as ideias relacionadas as questões de gênero. Alguns trechos foram selecionados da resposta a indagação:

A primeira coisa que vem à cabeça, é a gente precisar de gente formada para falar sobre isso (...) O que eu acho é que a gente precisa formar mais gente, para tanto divulgar nas diferentes áreas, para formar nas diferentes áreas profissionais que estejam no mínimo conscientes da existência do fenômeno né, porque, a princípio, você saber te torna capaz, pelo menos, de tentar suplantar esses efeitos, porque aí sem saber é mais difícil ainda né. (...) E, certamente, dinheiro para isso é sempre bom, porque você vai conseguir pessoas para trabalhar com você né (ENTREVISTADA KARIN CALAZA, 2021).

A presença de mulheres especialistas juntamente com um amparo institucional faz diferença no trabalho que será desenvolvido, tanto no seu tempo de duração, como nos aspectos representacionais. As formas e os limites dessa atuação podem ser percebidos pela ausência de uma institucionalização e uma representação feminina nesses espaços. Nesse mesmo sentido, a manutenção de uma estrutura desigual de representação acaba por perpetuar as discriminações e a desigualdade nos diferentes espaços. Miguel e Biroli (2010), destacam esse problema nas estruturas políticas, mas que se encaixa perfeitamente na ciência:

a ausência de mulheres no campo político é um fator na reprodução das estruturas sociais que excluem as mulheres. Pode-se afirmar que a ausência das mulheres reforça o caráter “masculino” da política, permitindo a reprodução de estruturas que atuam na manutenção de sua exclusão – dentro e fora dos limites da política institucional (MIGUEL; BIROLI, 2010, p. 672).

Além disso, por mais que o trabalho desenvolvido por todas as mulheres do GT-Mulheres na ciência da UFF tenha surtido efeitos em um curto espaço de tempo, as pessoas envolvidas nesse projeto possuem uma serie de tarefas para além daquelas desempenhadas no GT. Assim, a longo prazo as atividades podem ser prejudicadas, certamente não pela disposição

das envolvidas, mas pela carga excessiva que o trabalho de implementação de políticas pode gerar. Além disso, o GT da UFF não conta com um orçamento para sua manutenção, as atividades desenvolvidas são feitas por livre iniciativa das envolvidas.

Desta forma, a análise que se faz sobre a institucionalização utilizando como modelo as políticas e ações criadas pela Alemanha, aponta para uma melhor manutenção das atividades, além da permanência e continuidade dos projetos. Além disso, os mecanismos institucionais para promoção das mulheres também vêm acompanhado de uma política favorável a essa implementação e servem “como um termômetro institucional para designar as características do Estado a respeito da igualdade de gênero” (RIBAS, 2020, p. 370). Neste caso o objeto aqui analisado é o GT Mulheres na ciência UFF, que possui uma abertura institucional e uma administração que recepcionou e acredita nas pautas de gênero, mas qual será o destino do GT se uma nova administração contrária as pautas de gênero assumir a gestão? Será o mesmo destino da Secretaria de Políticas para as Mulheres? Por isso, uma garantia de existência, principalmente no cenário político atual do Brasil, é um caminho necessário para atuação. Nesse sentido, entender como as próprias mulheres podem influenciar e cobrar essa mudança é um passo importante e que será discutido no tópico seguinte.

6.3 A atuação das mulheres na busca por participação: a formação de contra públicos e o discurso das necessidades

A classificação metodológica, realizada por Silva (2013), sobre os escritos da autora Nancy Fraser entre 1980 e 2012, é uma interessante reconstrução da obra de uma pensadora que atravessou ao longo de sua trajetória acadêmica e produção bibliográfica diferentes temas e realizou os mais diversos diálogos com autoras e autores do pensamento contemporâneo. Talvez, seja por isso, que o maior desafio teórico dessa pesquisa tenha sido não utilizar somente os seus escritos como base de argumentação.

A divisão feita por Silva (2013) consiste em três blocos: o primeiro definido como Política e Transformação Social: contrapúblicos e o discurso das necessidades; o segundo referente a Crítica feminista sobre a subordinação feminina e as lutas feministas, nesse período se concentra a sua vasta produção em diálogos com outros(as) autores(as); e como terceiro bloco temático, é possível notar a construção da sua teoria crítica da justiça, com a definição dos conceitos estruturantes do seu modelo de teoria social e de sua ideia de Justiça, são eles: participação paritária, reconhecimento, redistribuição, representação, transnacionalização e estrutura de governança.

Essa interessante divisão permite entender como a teoria de Nancy Fraser pode ser utilizada para pensar os mais diversos setores da sociedade, além de servir como base argumentativa nas diferentes áreas do conhecimento. No entanto, a proposta desse tópico é retomar o que Silva (2013) definiu como primeiro bloco temático dentro da teoria fraseriana, onde encontra-se a ideia de *contra públicos* e a discussão sobre o as *necessidades*. Esses pontos são importantes para se pensar a atuação das próprias mulheres na transformação do cenário de sub-representação na ciência e como o discurso sobre as *necessidades* pode ser simplório dentro das reivindicações por maior participação e implementação das políticas públicas de integração de gênero.

Em um dos seus primeiros escritos, traduzido para o espanhol como, *Movimentos sociais vs. Burocracias Disciplinares: Os Discursos das Necessidades Sociais* (1986), Fraser apresenta o que ela entende como *necessidade*. Ao longo do texto fica claro que as *necessidades* as quais a autora está se referindo são aquelas demandas e anseios reivindicados por diferentes grupos sociais. No entanto, o que diferencia o pensamento elaborado por Fraser sobre a categoria, é que ela elabora uma interpretação dos *discursos sobre as necessidades*. O que Fraser quer dizer é que para além de apresentar uma reivindicação sobre determinada demanda, ou uma necessidade específica, o que está em análise é como a interpretação e o discurso é construído, e nesse caso, não só pelos demandantes, mas também pelas instituições e os responsáveis por criarem os mecanismos institucionais. Assim, essa categoria *necessidade* estaria relacionada com a maneira que os sujeitos interagem no plano do discurso. Para Fraser, esses sujeitos “são ambos protagonistas de histórias de vida regidas por convenções e como pessoas interpeladas por formas particulares de interpelação que lhes atribuem capacidades específicas de ação”¹⁶⁵ (FRASER, 1986, p.174, tradução nossa).

Ao longo de sua trajetória de escritos, Fraser abordou o assunto das necessidades e da construção dos discursos atrelado as suas análise sobre a atuação dos movimentos sociais e a busca por uma participação paritária no espaço de discussão democrática, como em seu texto *Los usos y abusos de las teorías francesas del discurso para la política feminista* (2015a) onde retoma a ideia da hegemonia na construção dos discurso e faz um paralelo com a construção das identidades sociais, e por consequência, das suas reivindicações atreladas as necessidades, nas palavras da autora:

¹⁶⁵ No original em espanhol, lê-se: “son tanto protagonistas de historias de vidas regidas por convenciones como personas interpeladas por formas particulares de interpelacion que les atribuyen capacidades espedficas para la accion” (FRASER, 1986, p.174).

As Teorias pragmáticas insistem no caráter social do contexto e das práticas de comunicação, e estudam uma pluralidade de posições e práticas discursivas historicamente variáveis. Como resultado, estas teorias nos oferecem a possibilidade de pensar as identidades sociais como complexas, mutáveis e discursivamente construídas. (...)As identidades sociais discursivamente construídas, complexas e mutáveis oferecem uma alternativa às concepções essencialistas e reificadas de identidade de gênero, por um lado, e às simples negações e dispersões de identidade, por outro.¹⁶⁶ (FRASER, 2015a, p.13, *tradução nossa*)

Esse paralelo entre a formação das identidades sociais por meio do discurso se dá, porque para Fraser o enfoque dado às necessidades não ocorre somente por meio das reivindicações e da obtenção e satisfação do que é demandado. Pelo contrário, a busca pelas necessidades solicitadas acaba por construir um discurso comum ao grupo social e esse é utilizado para reivindicar as necessidades.

No seu livro *Fortunes of feminism: from State-Managed Capitalism to neoliberal crisis*¹⁶⁷ (2015b) a autora retoma essa ideia das reivindicações de necessidades e aponta que o problema da reivindicação pelas necessidades é que ela normalmente é pensada como uma estrutura relacional, eu preciso de X “para” resolver o problema Y. A crítica seria que a resolução de problemas complexos, como os das desigualdades, não seria resolvida de forma simples, e que a fórmula relacional não consegue resolver questões de cunho mais profundo e especial.

Um exemplo utilizado pela autora é o de pessoas desabrigadas, a fórmula relacional seria: uma pessoa desabrigada X necessita “para” resolver o seu problema de uma moradia Y. A crítica feita à essa fórmula, seria que ela não é suficiente para pensar o problema de moradia de maneira mais complexa, já que essa simples colocação de X “para” Y não comporta perguntas como: quem são essas pessoas? Mulheres, homens, crianças? Quais tipos de moradia precisam? Como serão os acessos dessas pessoas aos grandes centros para a busca de emprego, supermercados, colégio? Essas moradias serão permanentes ou abrigos temporários? (FRASER, 2015b, p.77). Para a autora, essa simplificação das reivindicações acaba por não

¹⁶⁶ No original em espanhol, lê-se: las teorías pragmáticas insisten en el carácter social del contexto y de las prácticas de la comunicación, y estudian una pluralidad de posiciones discursivas y prácticas históricamente variables. Como resultado, estas teorías nos ofrecen la posibilidad de pensar las identidades sociales como complejas, cambiantes y discursivamente construidas. (...)Las identidades sociales construidas discursivamente, complejas y cambiantes, proveen una alternativa a las concepciones esencialistas y reificadas de la identidad de género, por un lado, y a las simples negaciones y dispersiones de la identidad, por otra.” (FRASER, 2015a, p.13)

¹⁶⁷ Para essa pesquisa utilizamos a tradução para o espanhol: FRASER, Nancy. *Fortunas del feminismo: Del capitalismo gestionado por el Estado a la crisis neoliberal*. Editora Traficantes de sueños, Madrid, 2015b.

analisar as necessidades intrínsecas ao problema, o que ocorre é um desvio de questões importantes da ceara da política, da economia e da cultura.

Ao propor que as necessidades fazem parte de um modelo discursivo e que nesse discurso é possível identificar as chamadas “relações de finalidade controvertidas” (FRASER, 2015b, p.78), aquelas entrelinhas de uma determinada necessidade, que a princípio parecem ter uma simples solução, a autora amplia a discussão sobre as necessidades e propõe três aspectos distintos, mas que na prática se relacionam com a interpretação das necessidades:

O primeiro é a luta para estabelecer ou negar o status político de uma necessidade dada, a luta para validar a necessidade como um assunto de interesse político legítimo ou situá-la como um assunto não político. Em segundo é o debate acerca da interpretação da necessidade, a luta pelo poder de defini-la e, deste modo, por determinar o que iria satisfazê-la. O terceiro aspecto é a luta acerca da satisfação da necessidade, a luta para garantir ou recusar uma ajuda. (FRASER, 2015b p.79, *tradução nossa*)¹⁶⁸

Esses três aspectos apresentado pela autora se relacionam com a idéia de que as teorias sobre as necessidades normalmente as identificam como algo dado e não problemático, fato esse que interferiria na interpretação dos problemas mais complexos e das estruturas política, economica e cultural, que fazem parte da complexidade dos problemas. Outro aspecto identificado pela autora é o grupo que interpreta essas necessidades. O sujeito que atua nesse processo interpretativo e na solução dessas necessidades também interferiria na solução apresentada ao problema. Outro ponto levantado pela autora são as formas de discurso público utilizadas para interpretar essas necessidades: será que são adequadas e equitativas? Ou são auto interpretações a favor dos interesses de grupos sociais dominantes? (FRASER, 2015b, p.79).

O que é possível de ser abstraído desses questionamentos, aos quais Fraser denomina de “teorias superficiais da necessidade” (FRASER, 2015b, p.78), é que a formação dos discursos e das identidades sociais também dependem de uma problematização mais complexa sobre as reivindicações, ou seja, não problematizar onde os discurso sobre as necessidades se

¹⁶⁸ No original, em espanhol, lê-se: “El primero es la lucha por establecer o negar el estatus político de una necesidad dada, la lucha por validar la necesidad como un asunto de interés político legítimo o situarla como un asunto no político. El segundo es el debate acerca de la interpretación de la necesidad, la lucha por el poder de definirla y, de ese modo, por determinar qué la satisfaría. El tercer aspecto es la lucha acerca de la satisfacción de la necesidad, la lucha por garantizar o denegar una ayuda” (FRASER, 2015, p.79).

formam é uma forma de negligenciar as “questões políticas tão importantes como: em que parte de uma sociedade, em que instituições se desenvolvem as interpretações oficiais das necessidades? E que tipo de relações sociais rege entre os interlocutores e os co intérpretes?” (FRASER, 2015b, p.79, *tradução nossa*)¹⁶⁹

Trazendo essa discussão para o tema mulheres na ciência é possível identificar que a simples constatação de que as mulheres estão sub-representadas nas diferentes áreas do conhecimento e nos cargos de chefia não tem uma solução simples. Adequando ao exemplo dado por Fraser, as mulheres sub-representadas precisam de mais cargos nas universidades, mais bolsas, mais prêmios “para” ocuparem os cargos de alto poder. De imediato, parece ser uma solução possível para suprir uma necessidade a curto prazo, mas em sua maioria não solucionam o real problema da sub-representação, porque essa está relacionada a problemas mais complexos da nossa sociedade, como espera ter ficado claro no tópico anterior e ao longo da construção argumentativa dessa pesquisa.

A proposta apresentada pela autora Nancy Fraser é um modelo de “discurso social” que identifique uma pluralidade e uma problematização nas discussões acerca das necessidades, além disso, o modelo utiliza da ideia de “meios de interpretação e comunicação socioculturais” (FRASER, 2015b, p.79), que seriam os recursos que os membros de uma coletividade possuem para reivindicarem uns aos outros. A ideia é ampliar a articulação e os meios de comunicação desses sujeitos, utilizando-se de diferentes formas narrativas, atentando-se para a própria constituição histórica e cultural que fazem parte da formação identitária dos grupos e sujeitos, seriam os seus relatos individuais ou grupais, a forma como o discurso da necessidade é entendido e recepcionado por esses grupos e como esses sujeitos se colocam frente à essas necessidades.

Dentro desse modelo proposto pela autora, outra questão poderia auxiliar na formação desse discurso das necessidades, qual seja, a forma como o discurso é propagado. A maneira como essas necessidades são difundidas faria diferença nessa construção do discurso, falar abertamente das reivindicações de necessidades, dos direitos, dos interesses específicos por meio de diferentes formas de vocabulários, como o jurídico, o administrativo, o social, o feito dentro dos movimentos sociais, todas essas formas são necessária para garantir uma pluralidade daqueles que reivindicam uma necessidade, mas também para lembrar que dentro da sociedade

¹⁶⁹No original, em espanhol, lê-se: “descuidan cuestiones políticas tan importantes como ¿en qué parte de una sociedad, en qué instituciones, se desarrollan las interpretaciones oficiales de las necesidades? ¿Y qué tipos de relaciones sociales rigen entre los interlocutores o los cointérpretes?” (FRASER, 2015b, p.79)

existe um conflito para a solução dos problemas, além disso, as sociedades estão longe de possuírem uma visão coerente e monolítica, pelo contrário, elas possuem redes heterogêneas de possibilidades de interpretações para os problemas, assim como diversas interpretações acerca das necessidades. Para Fraser, isso significa que “as distintas afirmações acerca das necessidades estão ‘internamente dialogizadas’, recordando implicitamente ou explicitamente interpretações de necessidades rivais. Aludem, em outras palavras, a um conflito de interpretações”. (FRASER, 2015b, p.80, *tradução nossa*)¹⁷⁰

O que se abstrai do modelo proposto pela autora como um *discurso sobre as necessidades* é que os problemas apresentados e reivindicados nos diferentes espaços de discussão e transformação, também estão sujeitos aos diferentes padrões sociais de dominação e subordinação enraizados em nossa sociedade, que definem os status sociais, quem tem acesso e direito ao poder e aos recursos, além de definirem a discriminação, a opressão e a violência baseado nos marcadores sociais, como a raça, o sexo, a etnia, a idade, como ocorre no caso da sub-representação das mulheres na ciência. Esses padrões e a estrutura desigual das sociedades acabam por levarem os diferentes atores e grupos às interpretações e comunicações socioculturais petrificadas em padrões determinados por uma cultura e/ou grupos dominantes. Desta forma, segundo Fraser, a discussão sobre as necessidades, parece um “espaço de lutas em que os grupos com desiguais recursos discursivos (e extradiscursivos) competem por estabelecer como hegemônicas suas respectivas interpretações sobre quais são as necessidades sociais legítimas”. (2015b, p.82, *tradução nossa*)¹⁷¹ Por fim, é possível ainda ressaltar que, também os grupos dominantes, buscam desarticular, excluir ou absolver os discursos sobre as necessidades.

Diante dessa ideia sobre as necessidades e como a forma interpretativa e de produção do discurso podem interferir na conquista de direitos e reivindicações para a superação das desigualdades que se analisa como a ideia de uma integração de gênero pode não ser tão simples como apenas a criação de uma lei ou um Escritório de Igualdade. A mudança das estruturas e forma como essas reivindicações serão conduzidas, parece ser o caminho mais importante para se manter um discurso alinhado nos mais diferentes setores da sociedade. Assim, colocar a

¹⁷⁰ No original, em espanhol, lê-se: “(...) los discursos acerca de las necesidades hacen referencia como mínimo implícita a interpretaciones alternativas. Las distintas afirmaciones acerca de las necesidades están «internamente dialogizadas», recordando implícita o explícitamente a interpretaciones de necesidades rivales. Aluden, en otras palabras, a un conflicto de interpretaciones” (FRASER, 2015, p.80).

¹⁷¹ No original, em espanhol, lê-se: “(...) espacio de lucha en el que grupos con desiguales recursos discursivos (y extradiscursivos) compiten por establecer como hegemónicas sus respectivas interpretaciones sobre cuáles son las necesidades sociales legítimas” (FRASER, 2015, p.82).

equidade de gênero como uma meta a ser alcançada nos mais diferentes setores da sociedade, como foi a ideia da criação do *Gender Mainstreaming* pode ser um caminho interessante se observado os problemas intrínsecos que uma implementação institucional pode oferecer. Algumas perguntas podem auxiliar na interpretação e na análise dessas políticas públicas voltadas para a superação das desigualdades de gênero seriam: Quem ganha com essa política? As custas de quem e do quê? Quem participa dessa construção? Quem foi ouvido durante esse processo? Essas são algumas questões importantes para iniciar uma análise das iniciativas institucionais e/ou individuais e dos discursos que se formam quando diferentes grupos e atores lutam pelas suas reivindicações.

Nesse sentido, pensando na necessidade de diferentes discursos e na diversidade de participantes para uma interpretação mais justa das necessidades. Assim como, a compreensão da dicotomia entre as esferas, apresentada nos tópicos anteriores, e os desdobramentos necessários para se analisar uma representação efetiva, o passo seguinte é pensar: quem são esses sujeitos que participam na construção dos discursos sobre necessidades e que buscam uma reconstrução dos procedimentos formais? Dentro do recorte teórico dessa pesquisa e da análise dos casos, as mulheres que estão inseridas na esfera universitária e nos demais espaços de produção de conhecimento são um interessante público a ser analisado, em especial, aquelas que atuam na linha de frente do combate as discriminações, opressões e desigualdades que ocorrem na ciência, como espera ter ficado demonstrado na apresentação dos dados e gráficos dessa pesquisa.

Outro problema que foi tema de vários dos escritos de Fraser (1997, 2015) e pode ser resumido na pergunta: quem pode participar do debate público ou da produção desses discursos? É um interessante recurso para pensar sobre a participação das mulheres na construção desses discursos sobre necessidades. O principal ponto que a autora destaca ao longo de suas análises é que, mesmo que fosse permitido formalmente a participação daqueles excluídos ou que enfrentam obstáculos para participarem nas esferas públicas de forma igualitária, a paridade de participação não ocorreria, uma vez que as deliberações podem ser prejudicadas pelas desigualdades (sociais, culturais e econômicas) e as formas de dominação existentes nas sociedades.

Na introdução dessa pesquisa foi ressaltada a necessidade de análise da situação da representação das mulheres na ciência por meio do que Sacchet (2012) apontou como dois projetos. Já na análise do primeiro projeto que buscava questionar a democracia e possuía uma crítica teórica mais profunda sobre a estrutura e os modelos participativos, foi apontada a

importância da obra da autora Nancy Fraser na crítica ao trabalho de Jürgen Habermas, mesmo que esse tenha sido um dos maiores influenciadores na construção da sua teoria social. O principal ponto a ser destacado dessa crítica, em relação a formação dos discursos sobre as necessidades, é a formação dos *subaltern counterpublics* (contra públicos subalternos).

Para situar essa discussão é necessário apresentar uma breve contextualização da teoria habermasiana. O livro de Habermas, *Mudança estrutural da esfera pública*, publicado em 1962, foi um dos mais importantes livros sobre a esfera pública. Nele o autor realiza um estudo das origens da esfera pública burguesa e suas principais transformações advindas do desenvolvimento do capitalismo, bem como dos meios de comunicação em massa. Para isso, o autor realiza uma descrição dos diferentes sentidos que o termo “público” assumiu na história, bem como do processo de decadência da representatividade pública.

A partir de uma descrição e análise histórica da formação e decadência da esfera burguesa, que consistia em espaços de debates e críticas, onde a opinião pública se formava e permitia a burguesia pressionar o Estado, Habermas chama a atenção para uma esfera pública literária – que encontra as suas instituições nos *coffee-houses*, nos *salons* e nas comunidades de comensais (HABERMAS, 2003, p. 45) – essa esfera viria originar a “esfera pública política”, formada pelos herdeiros da sociedade aristocrata e humanista e a camada intelectual da burguesia.

Esses novos espaços também foram decisivos para uma diferenciação entre o “privado” e o “público”, a intimidade e a publicidade. Se antes, o sentido do “privado” estava relacionado com a sobrevivência e com as necessidades, agora, segundo Habermas, a esfera privada compreendia “a sociedade civil burguesa em sentido mais restrito, portanto, o setor da troca de mercadorias e do trabalho social; a família, com sua esfera íntima, está aí inserida” (HABERMAS, 2003, p.46). Assim, a esfera pública era a intermediária entre as necessidades sociais e o Estado, utilizando como meio a opinião pública. A mudança estrutural apontada por Habermas ocorre na tomada do poder pela burguesia e as consequências geradas por tal fato. Algumas dessas consequências seria o estreitamento do setor privado e da esfera pública, o controle dos meios de comunicação pela burguesia e a manipulação da opinião pública. Uma das principais contribuições dessa obra foi a denúncia das manipulações da opinião pública, da burocratização da esfera pública e da despolitização. (HABERMAS, 2003, p.230 e SS).

No ano de 1981, o autor desenvolve em Teoria do Agir Comunicativo (2012), uma concepção da modernidade que se fundamenta em uma racionalidade instrumental e comunicativa. Neste ponto, adota a concepção de Marx Weber sobre a ascensão da razão e a

secularização, que promoveram a perda de sentido sobre a compreensão de mundo e a fragmentação ética. Habermas constata que, nas sociedades complexas, é necessário o desenvolvimento de uma teoria social, que parte de uma análise em dois níveis: sistema e mundo da vida.

De forma resumida o sistema estaria relacionado com a “reprodução material” e se divide em duas diferentes esferas: a econômica e a política, as quais são regidas respectivamente pelo dinheiro e pelo poder. Nos sistemas, há uma lógica e uma linguagem própria, assim como uma racionalidade de meio-fim – a racionalidade instrumental. Já o mundo da vida, seria onde a esfera de “reprodução simbólica” da linguagem se manifesta, onde os atores sociais demonstram suas visões de mundo, onde as normas sociais ou os conteúdos subjetivos são apresentados, “onde podem criticar ou confirmar tais pretensões de validade, resolver seu dissenso e obter consenso” (HABERMAS, 2012, p.231). É, portanto, o cenário onde ocorre o agir comunicativo, onde a própria sociedade civil (movimentos, organizações e associações) pode articular suas demandas. Essa esfera de interação e participação dos sujeitos é denominada esfera pública, onde são discutidos, portanto, assuntos de preocupação pública e interesse comum. A esfera pública em Habermas pode ser entendida como mediadora entre Estado e esfera privada, já que é onde o discurso das pessoas privadas é transformado em questões de interesse geral e transportando-os para o “sistema político”. (HABERMAS, 1997, v. II, p. 99). Assim, a esfera pública seria entendida como o espaço onde se forma a ação comunicativa.

Na obra *Direito e democracia: entre facticidade e validade*, publicada em 1992, Habermas articula as ideias de esfera pública, ação comunicativa e discurso, demonstrando o processo no qual a opinião e a vontade coletiva são formadas e institucionalizadas. Nessa obra é possível identificar a ideia de que o Direito se mostra, para o autor, como um sistema essencial para evitar a invasão sistêmica para o mundo da vida, mediante a criação de mecanismos de participação. Essa institucionalização ocorre pelo paradigma procedimental de democracia, que pode articular a opinião coletiva desenvolvida por meio dos discursos na esfera do mundo da vida e as esferas formais dos processos de tomada de decisão institucionalizados. Para isso Habermas elabora uma teoria da democracia procedimental e deliberativa. É também nessa obra que Habermas apresenta um conceito detalhado do que entende como esfera pública: “uma rede adequada para a comunicação de conteúdos, tomados de posição e *opiniões*; nela os fluxos comunicacionais são filtrados e sintetizados, a ponto de se condensarem em opiniões *públicas* enfeixadas em temas específicos” (HABERMAS, 1997, v. II, p. 92). Assim, o que Habermas está tratando como esfera pública seria o espaço onde as redes de comunicação ocorrem, um espaço gerado a partir do agir comunicativo e que é orientado por meio do discurso, é onde os

debates e demandas ocorrem pelas ações comunicativas do mundo da vida e que pode ter como consequência a formação da *opinião pública*.

Feita essa breve sistematização do cenário teórico do qual Fraser se utilizou para criar a sua ideia de discurso, o passo seguinte é entender uma das suas principais contribuições com a criação do termo *subaltern counterpublics* (contra públicos subalternos). Para isso, três textos foram fundamentais, o primeiro *Rethinking the Public Sphere: A Contribution to the Critique of Actually Existing Democracy*, de 1990, o segundo intitulado *Habermas and Public Sphere* publicado, de 1991 e *Qué tiene de crítica la teoría crítica?* traduzido para o espanhol também em 1991. Em ambos os textos Fraser realiza uma crítica contundente ao modelo habermasiano e uma das suas principais críticas, já apontada na introdução desse trabalho, seria a ideia de âmbito público. No entanto, para se compreender a ideia de contra públicos subalternos, um ponto merece destaque: a crítica a ideia habermasiana de que a esfera pública burguesa seria central para compreensão do Discurso. O que Fraser aponta é que na investigação feita por Habermas, em *Mudança estrutural da esfera pública*, ao se analisar de forma limitada uma esfera determinada, o autor deixa de olhar para a formação de públicos alternativos que também dialogam com a burguesia e possuem o poder de criar discursos. Segundo Fraser na análise feita por Habermas:

O objeto do levantamento é a ascensão e declínio de uma forma historicamente específica e limitada da esfera pública, que Habermas chama de "o modelo liberal da esfera pública burguesa". O objetivo é identificar as condições que tornaram possível este tipo de esfera pública e traçar sua descentralização. O resultado é um argumento de que, sob condições alteradas da "democracia de massa do Estado de bem-estar social" do final do século XX, o modelo burguês ou liberal da esfera pública não é mais viável. É necessária alguma nova forma de esfera pública para salvar a função crítica dessa arena e institucionalizar a democracia.¹⁷² (FRASER, 1990, p.58, *tradução nossa*)

O que a autora identifica como contra públicos subalternos são espaços paralelos de discussão das próprias necessidades dos grupos excluídos, referentes a demandas específicas, onde circulam os discursos próprios, ou contra-discursos. Para ela esses espaços permitem os grupos excluídos de formularem “interpretações opostas de suas identidades, interesses e

¹⁷² No original, inglês, lê-se: “The object of the inquiry is the rise and decline of a historically specific and limited form of the public sphere, which Habermas calls the “liberal model of the bourgeois public sphere.” The aim is to identify the conditions that made possible this type of public sphere and to chart their devolution. The upshot is an argument that, under altered conditions of late twentieth century “welfare state mass democracy,” the bourgeois or liberal model of the public sphere is no longer feasible. Some new form of public sphere is required to salvage that arena’s critical function and to institutionalize democracy”. (FRASER, 1990, p.58)

necessidades”¹⁷³. (FRASER, 1997, p.115, *tradução nossa*). A formação desses grupos também pode ser pensada nas universidades. As universidades como essa pesquisa demonstrou, também atua como um espaço de resistência e discussão sobre os problemas referentes as desigualdades de gênero. Os espaços formados por professoras, estudantes e pesquisadoras, com a criação de revistas, congressos, grupos de pesquisa, festivais e encontros diversos, também funcionam para a discussão das necessidades e demandas relacionadas ao gênero. Assim, esses grupos estão articulando na esfera pública os discursos e uma forma de linguagem específica para reinventar e reestruturar a realidade social, além de buscarem soluções para suas necessidades, como é o caso da sub-representação das mulheres na ciência e em áreas específicas do conhecimento. Esse exemplo se assemelha com o dado por Fraser (1997) ao identificar a atuação do movimento feminista como um contra-público subalterno, nas palavras da autora:

Talvez o exemplo mais impressionante seja o contra-público subalterno feminista do final do século XX nos Estados Unidos, com sua variada gama de revistas, livrarias, editoras, redes de distribuição de filmes e vídeos, séries de palestras, centros de pesquisa, programas acadêmicos, conferências, convenções, festivais e locais de encontro locais. Nesta esfera pública, as feministas inventaram novos termos para descrever a realidade social, incluindo "sexismo", "sexo duplo", "assédio sexual", e "estupro com data" e "estupro de conhecimento". Armadas com esta linguagem, reformulamos nossas necessidades e identidades e, ao fazê-lo, reduzimos, embora não eliminemos, nossa desvantagem na esfera pública oficial¹⁷⁴ (FRASER, 1997, p.115 e 116, *tradução nossa*).

Nas universidades e nos mecanismos institucionais não é diferente, termos como *teto de vidro* (*glass ceiling*), *efeito tesoura* (*scissors effect*) e *leaky pipeline*, *divisão sexual do conhecimento*, *integração de gênero* (*Gender Mainstreaming*) são alguns dos exemplos da linguagem que os estudos feministas e as pesquisas relacionadas ao gênero utilizaram para demonstrarem a desigualdade e as necessidade específicas de grupos de mulheres que reivindicam uma participação paritária nos espaços de decisão, produção do conhecimento e poder. E ao longo dessa pesquisa foi possível demonstrar a potência dos discursos e das ações produzidas pelas mulheres, como no caso do GT- Mulheres na ciência UFF e do Escritório de

¹⁷³ No original, em espanhol, lê-se: “interpretaciones opuestas de sus identidades, intereses y necesidades” (FRASER, 1997, p.115).

¹⁷⁴ No original, em espanhol, lê-se: “Quizás el ejemplo más impresionante sea el del contra-público subalterno feminista de finales del siglo veinte en los Estados Unidos, con su abigarrado conjunto de revistas, librerías, editoriales, redes de distribución de películas y videos, series de conferencias, centros de Investigación, programas académicos, congresos, convenciones, festivales y lugares de reunión locales. En esta esfera pública, las feministas han inventado nuevos términos para describir la realidad social, incluyendo "sexismo", "doble jornada", "acoso sexual", y "violación intramarital", "en una cita" (date rape) y "por un conocido" (acquaintance rape) Armadas con este lenguaje, hemos formulado de nuevo nuestras necesidades e identidades y, al hacerlo, hemos reducido, aunque no eliminado, nuestra desventaja en la esfera pública oficial” (FRASER, 1997, p.115 e 116).

Igualdade e Diversidade (*Gleichstellung und Vielfalt*) da Universidade de Wuppertal. As ferramentas discursivas e a formulação das necessidades estão feitas, o que se espera agora é a real interação e comunicação desses grupos e ações na esfera pública.

7 CONCLUSÃO

O objetivo central desta pesquisa foi pensar em espaços universitários e de construção do conhecimento que fossem paritários e proporcionassem uma superação das desigualdades e das discriminações às quais as mulheres estão constantemente submetidas. Nesse sentido, a construção analítica desta pesquisa centrou-se em argumentos utilizados constantemente na Ciência Política, nos Estudos de Gênero e nas Teorias sobre a Democracia. A proposta inicial foi apresentar dois cenários de atuação sobre as políticas de gênero e a promoção das mulheres na ciência, por isso escolheu-se a análise comparativa entre a Universidade Federal Fluminense e a Universidade de Wuppertal. Desde o início da pesquisa, a ciência foi pensada como o espaço da produção do conhecimento, e, por isso, a pesquisa não se restringiu a uma área temática ou à análise quantitativa do número de mulheres em determinados setores. Essa foi uma das principais dificuldades na coleta de dados no Brasil, pois a maioria das pesquisas com grande impacto, e que foram citadas ao longo da pesquisa, analisava a representação das mulheres na ciência em áreas determinadas, como nas ciências exatas, nas engenharias e na tecnologia, ou analisava situações pontuais, como o número de reitoras e professoras. Além disso, não foi possível identificar no Brasil, em âmbito institucional, um banco de dados organizado e aberto ao público e/ou aos pesquisadores(as) sobre o tema mulheres na ciência. Refiro-me aqui a um relatório semelhante ao encontrado no estado da Renânia do Norte-Vestfália- NRW com o Gender-Report, que é produzido pelas pesquisadoras do Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW e conta com o apoio do Ministério da Educação do estado. Ou, ainda, refiro-me à pesquisa produzida pelo *GenderKompetenzZentrum*, que também contou com o apoio do Governo Federal alemão. Essas são algumas das dificuldades e das falhas que o Brasil possui nessa área sobre políticas de gênero e sistematização e divulgação dos dados.

Esse fato ficou mais evidente, quando, no capítulo 2, foi realizado um panorama das ações internacionais após IV Conferência Mundial da Mulher em Beijing, China, no ano de 1995, quando, pela primeira vez, uma organização internacional incluiu a perspectiva de gênero (*Gender Mainstreaming*) na Plataforma de Ação e nas orientações para formulação de políticas a serem implementada nos países signatários, o que incluía o Brasil e a Alemanha. Esse impacto e as diferenças na atuação dos dois países ficaram mais evidentes, quando, nos capítulos 3 e 4, analisaram-se, de forma introdutória, as políticas institucionais e a postura de

cada governo, em relação à implementação da perspectiva de gênero no âmbito da ciência e das políticas públicas para a superação das desigualdades de gênero no âmbito institucional.

O cenário alemão e as políticas internas para a criação da promoção da igualdade de gênero no âmbito público, desde a implementação do novo plano de governo alemão o *Moderner Staat - Moderne Verwaltung* (Estado Moderno- Administração moderna), em 1999, mostraram que as políticas de gênero foram ganhando força de atuação. Além disso, a criação jurídica e a reinterpretação de leis na Alemanha e os tratados e as ações propostas pela União Europeia foram um passo essencial para a institucionalização das pautas de gênero, e, principalmente, para a atuação tanto dos órgãos federais quanto dos órgãos estaduais.

As universidades da Alemanha, em sua grande maioria, são órgãos públicos e, por isso, também participaram dessa elaboração das estruturas. Isso fez com que elas incorporassem as mudanças institucionais referentes às políticas de igualdade de gênero. Esse fenômeno foi observado ao longo do capítulo 3, ao apresentar os Escritórios de Igualdade e Diversidade e os cargos exercidos pelas Oficiais de Igualdade de Oportunidades (*Gleichstellungsbeauftragten*). O objetivo central era destacar as funções desempenhas pelas oficiais e apontar o impacto dessa atuação no cenário da universidade. A atuação da oficial como um contato para todas as questões de igualdade de gênero e como um elo entre a sociedade e a administração logo se destacou como um diferencial dessa institucionalização.

Juntamente a essa primeira proposta, foi apresentado o impacto dessas políticas de igualdade de gênero no âmbito da Universidade de Wuppertal e o cenário representativo das mulheres naqueles espaços. Os dados e os gráficos apresentados nesse momento foram essenciais para entender que a sub-representação se assemelhava muito com o segundo cenário trabalhado nesta pesquisa comparativa: o cenário brasileiro, em especial a Universidade Federal Fluminense.

Assim, o capítulo 4 dedicou-se a apresentar como as pautas de gênero foram recepcionadas no âmbito público e os caminhos adotados para uma institucionalização. Para isso, usou-se o marco temporal a partir de 2003, uma vez que foi a partir dessa data que as políticas de gênero começaram a se desenvolver no cenário político brasileiro, com a criação da Secretária de Políticas para as Mulheres (SPM). A articulação política e a forma como cada país recepcionou e adotou a ideia de uma política transversal e integrativa do gênero foram os primeiros pontos a serem destacados nessa análise comparativa.

A atuação e a inovação do GT- Mulheres na Ciência da Universidade Federal Fluminense serviram como base para apresentar possíveis mudanças advindas das ações e dos esforços das próprias mulheres, mas, também, demonstrar que muitas das ações e das conquistas

do GT-UFF somente foram possíveis porque tinham o apoio institucional. Esse fato ficou evidente com a mudança no Regulamento Geral da pós-graduação *stricto sensu*. A mudança está diretamente ancorada na maternidade e nos impactos na vida acadêmica com uma atuação direta dos programas de pós-graduação, no estabelecimento de políticas de apoio à maternidade e à atuação da PROPI com as ações afirmativas nos programas de pós-graduação. A necessidade da presença de mulheres que ocupem os cargos de chefia e compartilhem das necessidades propostas pelo grupo ficou evidente, ao longo das entrevistas, como um ponto essencial para as mudanças institucionais e para a implementação das ações voltadas para a igualdade de gênero no espaço universitário.

Da análise das duas universidades e do aparato normativo que amparava cada uma delas, foi possível abstrair três fatores essenciais para a efetividade de uma política institucional para a representação das mulheres na ciência: I. o aparato institucional e normativo ao qual um possível escritório, departamento ou secretaria destinado à discussão de políticas e ações para promoção das mulheres na ciência e superação das desigualdades na área, idealmente, deve ter autonomia em relação ao governo federal. Isso evitaria que ocorresse algo semelhante ao caso da Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM), com as mudanças dos governos brasileiros e das agendas políticas, uma vez que foi possível perceber na SPM um impacto direto no seu orçamento e na atuação no cenário público; II. a ciência deve ser tratada de forma transversal às outras necessidades, havendo, portanto, uma vinculação com outros setores da administração pública, como a saúde, a cultura, a justiça e atuar de forma conjunta na superação das desigualdades de gênero, visto que as produções acadêmicas sobre o tema gênero podem auxiliar a administração pública na formulação de políticas públicas e na elaboração dos discursos sobre as necessidades das mulheres nos diferentes setores do conhecimento; III. a participação das integrantes que estão reivindicando uma mudança na ciência, como no caso do GT-UFF, deve ser realizada de forma efetiva para a elaboração de medidas para a universidade, participando desde a estruturação da política pública até a sua aplicabilidade, e de escritórios permanentes junto à reitoria e com representantes dos diferentes setores das universidades, como os conselhos consultivos para a aplicação das políticas públicas. Essas participantes, idealmente, devem ter acesso direto ao aparato estatal articulando conjuntamente às políticas para inclusão, permanência e ascensão das mulheres na ciência, além de a cargos de chefia nas universidades, como ocorre com as Oficiais de Igualdade de Oportunidades (*Gleichstellungsbeauftragten*).

Por fim, no capítulo 5, realizou-se uma análise crítica da representação das mulheres na ciência partindo dos dados e dos casos apresentados. O primeiro aspecto abstraído da

pesquisa foi que a divisão sexual e a dicotomia das esferas públicas e privadas ainda são pontos a serem enfrentados. A questão da maternidade e os impactos dos filhos na progressão de carreira foram recorrentes em ambos os casos. A diferença primordial foi em como cada universidade lida com a questão. É evidente que a diferença de incentivo financeiro estatal e como cada sociedade culturalmente lida com os aspectos familiares são questões que poderiam ter sido mais exploradas. Ainda assim, ficou evidente que a dicotomia entre as esferas, no que se refere ao que é familiar e ao que é público, bem como a divisão sexual do conhecimento são aspectos comuns em ambas as universidades. A proposta das mudanças regimentais do GT-UFF e os incentivos e os aconselhamento desenvolvidos na Universidade de Wuppertal são iniciativas que podem funcionar de maneira pontual. Entretanto a pergunta essencial seria: por que ainda a maternidade e a reprodução social não são consideradas essenciais na sociedade? Por que a maternidade é um problema? A dicotomia ainda existente entre as esferas, entre o que é íntimo e o que é familiar. O que é de interesse público parece não comportar a maternidade.

O segundo aspecto dessa análise comparativa foi a importância da institucionalização e da implementação da integração de gênero nas políticas públicas. Embora esse ponto possa acabar por gerar algumas soluções imediatas e com pouca problematização, ele pode ter um potencial transformador na gestão estatal. Além disso, o acesso ao tema e a produção de dados sobre ele seriam uma das possíveis consequências, como foi o caso da Alemanha e da União Europeia. Soma-se a essa questão a importância de um discurso sobre as necessidades vindas da administração pública, que poderia enriquecer o debate sobre as necessidades com outras esferas de atuação social, como as próprias universidades, os centros de pesquisa, as ONG's e os movimentos sociais.

Por fim, a formação de contra públicos e a atuação das mulheres na busca por participação foram outros pontos analisados nessa pesquisa comparada. Desde a IV Convenção de Beijing, em 1995, até a luta das mulheres dentro dos espaços universitários, mostrou-se em todo momento que a produção de diversos discursos é essencial para a formulação de novas estratégias. A própria base teórica utilizada nesta pesquisa aponta para a importância da atuação das mulheres em diferentes áreas e setores, como na ciência e na produção do conhecimento. Além disso, a maior participação das mulheres nos discursos sobre suas próprias necessidades demonstra a preponderância de se ter uma maior *presença e ideia* e o que se chamou na pesquisa de uma *representação ativa*, aquela que move as estruturas.

Dentre esses três pontos comparativos apresentados, alguns apontamentos são necessários. O primeiro deles está diretamente relacionado com um dos motivos da realização

desta pesquisa. A ausência de um banco de dados e de uma análise crítica da problemática da representação das mulheres na ciência também deve ser compreendida e estudada pelo campo do Direito. Poucas pesquisas relacionadas ao tema apontam aspectos sensíveis ao Direito. Em oposição, a facilidade de encontrar dados na Alemanha sobre o assunto já é um indício de que a política de integração de gênero está implementada nos diferentes setores da vida pública, inclusive no campo do Direito, que pode ser observado pelo trabalho desenvolvido pela Professora Susanne Baer, na cátedra de Direito Público e Estudos de Gênero da Universidade Humboldt de Berlim, Faculdade de Direito, no período de 2003 a 2010, que resultou na criação do *GenderKompetenzZentrum* e que auxiliou esta pesquisa com seu rico banco de dados e toda a estrutura do site com livre acesso às pesquisas realizadas e aos documentos produzidos, inclusive, documentos públicos do governo Alemão. Além disso, em diferentes sites de universidades alemãs, algumas delas apontadas no capítulo 3, era possível acessar os projetos de promoção de igualdade, os dados do Escritório de Igualdade e Diversidade e as principais ações e pesquisas nessas áreas, além da evolução normativa no campo da igualdade de gênero. Essa abertura dos dados demonstra que a ideia de integração de gênero está de acordo com uma política de inclusão de toda a sociedade na discussão sobre as questões de gênero.

O segundo ponto seria: o “gênero” não é tratado como um problema! Ele é constantemente apontado pelo governo alemão como uma estratégia de superação das desigualdades. Essa visibilidade e facilidade de acesso, ou, melhor dizendo, essa transparência das informações é um ponto importante para a discussão de como as políticas serão adotadas, e de como o gênero é pensado e interpretado para adoção dessas políticas. A discriminação de gênero é utilizada como um problema e causa impeditiva da democracia. Essa visão tem reflexo nas ações desenvolvidas nos diferentes cenários, como foi o caso das universidades.

Por mais que pareça algo inovador, essa integração de gênero na política alemã, principalmente se comparada com o cenário político brasileiro atual, a ideia central trabalhada nas leis e na aplicação da integração de gênero nos diferentes espaços é, em sua essência, uma ideia liberal de igualdade. O que está em elaboração é a ideia de que homens e mulheres são iguais e, por isso, devem ter os mesmos direitos e oportunidades. É muito mais uma forma de reelaboração das estruturas já vigentes, do que um rompimento com essas estruturas. Por esse motivo, essa pesquisa utilizou a categoria *igualdade e diferença* como um ponto a ser questionado na elaboração das políticas públicas.

Por fim, destacam-se aqui dois pontos identificados ao longo da pesquisa, mas que não foram desenvolvidos por uma escolha metodológica e por desviarem o tema central da pesquisa.

As primeiras questões são as estruturas hierárquicas das universidades e as estruturas de poder. Esse aspecto poderia ser desenvolvido com uma base foucaultiana e trazer contribuições interessantes sobre como as estruturas de poder atuam na manutenção da dominação masculina nas áreas de conhecimento e gestão e sobre como esse regime moderno de saber-poder, amparado no corpo, mantém as mulheres em um sistema de sujeição.

Um segundo ponto está relacionado a uma crítica ao neoliberalismo e às formas de produtividade, que afetam toda a estrutura do conhecimento, forçando cada vez mais os pesquisadores a produzirem e a trabalharem de maneira acelerada, provocando síndromes, doenças mentais e um desmantelamento do conhecimento. E, no caso das mulheres, essa exigência se agrava ainda mais com a dupla, tripla, quádrupla jornada de trabalho. Autoras como Marilena Chauí (2018) e Silva Viana (2013) são duas das que discutem esses aspectos de maneira muito interessante.

No entanto, esta pesquisa tinha um plano metodológico e um recorte teórico, que buscou compreender maneiras possíveis de avançar o entendimento crítico a respeito da representação das mulheres em espaços públicos institucionais, partindo da análise da participação e da atuação das mulheres na ciência nas duas universidades estudadas. Espera-se, com isso, ter contribuído para os estudos que partem da representação com uma forma de pensar as mudanças das estruturas sociais, além disso contribuir para a formação dos discursos sobre as necessidades dos grupos subordinados, para que a estrutura dominante e excludente possa ser superada.

Para o cenário brasileiro, o que se percebe é um horizonte de possibilidade aberto. As pesquisas sobre o tema estão cada vez mais atualizadas, as políticas no âmbito universitário que já estão em desenvolvimento acompanham o cenário mundial na promoção das mulheres na ciência. Todavia, esperam-se um projeto de governo e uma iniciativa institucionalizada que não demonizem o gênero, mas que entendam que esse problema afeta não só as mulheres, mas todos que vivem em sociedade. A solução será coletiva.

REFERÊNCIAS

AHRENS, Petra; KÜHL, Jutta. Qualität setzen. Wollen, Wissen, Können. Was ist „gutes“ Gender Mainstreaming? **Der Freitag**, Berlim, 28 out. 2005. Disponível em: <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/qualitat-setzen>. Acesso em: 20 set. 2021.

ALEMANHA. **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG (2006)**. Berlim, 2013a. Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/AGG.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2022.

_____. **Datenhandbuch zur Geschichte des Deutschen Bundestages**. 6. Parlament und Regierung. Kapitel 6.10: Koalitionsvereinbarungen und Koalitionsausschüsse. Berlim, p. 1-22, 17 jan. 2019. Disponível em: https://www.bundestag.de/resource/blob/196262/b7bce88cbb847578dbd8b1bee5139eb9/Kapitel_06_10_Koalitionsvereinbarungen_und_Koalitionsaussch__sse-data.pdf. Acesso em: 01 abr. 2021.

_____. [Grundgesetz (1949)]. **Deutschland Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland - GG**. Berlim, 2021a. Disponível em: <https://dejure.org/gesetze/GG/3.html>. Acesso em 30 de março de 2021.

_____. **Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien – GGO**. Berlim, 22 jan. 2020. Disponível em: http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwvbund_21072009_O11313012.htm. Acesso em: 25 fev. 2022.

_____. **Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz) – BGleiG (2015)**. Berlim, 2021b. Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/bgleiG_2015/BJNR064300015.html. Acesso em: 25 fev. 2022.

ALEMANHA. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 2. Kammer. Decisão 2 Sa 262 d/17 do Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein 2. Kammer, Kiel, SH, 02 nov. 2017. **Juris**, Berlim, 2017. Disponível em: <https://www.gesetzesrechtsprechung.sh.juris.de/jportal/portal/t/14n/page/bsshoprod.psml?pid=Dokumentanzeige&s>

howdoocase=1&jspeid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600054440&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.norm=all#focuspoint.

Acesso em: 26 fev. 2022.

ALEMANHA. Verfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern. Decisão 7/16 do Verfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin, MV, 10 out. 2017. **Juris**, Berlim, 2017. Disponível em: <https://www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/KVRE013801715>.

Acesso em: 24 fev. 2022.

ALEMANHA. Verwaltungsgericht Arnsberg, 2. Kammer. Decisão 2 K 2669/11 do Verwaltungsgericht Arnsberg, 2. Kammer., Arnsberg, NRW, 14 ago. 2013. **Justiz NRW**, Düsseldorf, 2013. Disponível:

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/ovgs/vg_arnsberg/j2013/2_K_2669_11_Urteil_20130814.htm

l. Acesso em: 25 fev. 2022.

ALMEIDA, Cássia. Mulheres são minoria entre reitores e nas bolsas de pesquisa mais prestigiadas. **Jornal O Globo e UNIFESP**, Rio de Janeiro e São Paulo, 06 jan. 2018. Disponível em: <https://www.unifesp.br/noticias-antiores/item/3169-mulheres-sao-minoria-entre-reitores-e-nas-bolsas-de-pesquisa-mais-prestigiadas> Acesso em: 17 out. 2020

ALVES, José Eustáquio Diniz; CORRÊA, Sônia. Igualdade e desigualdade de gênero no Brasil: um panorama preliminar, 15 anos depois do Cairo. **Seminário Brasil, Abep**, Belo Horizonte, p.121-223, 2009.

AMB – Articulações de Mulheres Brasileiras. **Políticas públicas para igualdade: balanço de 2003 a 2010 e desafios do presente**. Brasília: CFEMEA, 2011.

_____. **Políticas Públicas para Mulheres no Brasil: Balanço Nacional Cinco Anos Após Beijing**. Brasília: AMB, 2000.

ANIS. **ANIS - Instituto de bioética**. Brasília, DF: 2020. Disponível em: <https://anis.org.br/>. Acesso em: fev.2021.

ARBEITSRECHT.ORG. Keine Männerdiskriminierung: Gleichstellungsbeauftragte muss eine Frau sein,. *Arbeitsrecht.org*. 08 ago. 2018. Disponível em: <https://www.arbeitsrecht.org/gleichstellungsbeauftragte/gendermainstreaming/gleichstellungsbeauftragte-frau/> Acesso em mai. 2021

AREAS, Roberta; BARBOSA, Marcia C.; SANTANA, Ademir E.. Teorema de Emmy Nöther, 100 anos: Alegoria da Misoginia em Ciência. **Revista Brasileira de Ensino de Física**, São Paulo, v. 41, n. 4, e20190017, p. 1-9, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9126-RBEF-2019-0017>.

AREAS, Roberta, et al. Gender and the Scissors Graph of Brazilian Science: From Equality to Invisibility. **OSF Preprints**, Chicago, p. 1-5, 29 jun. 2020. Disponível em: <https://osf.io/m6eb4/>. Acesso em: 19 ago. 2021.

AREAS, Roberta, et al. Androcentrism in the Scientific Field: Brazilian Systems of Graduate Studies. Science and Technology as a Case Study. **OSF Preprints**, Chicago, p. 1-42, 02 fev. 2021. Web. Disponível em: <https://osf.io/8x2uz/> Acesso em: 19 ago. 2021.

ALVAREZ, Sonia E (org.). **Quem são as mulheres das políticas para as mulheres no Brasil: o feminismo estatal participativo brasileiro**. Porto Alegre: Zouk, 2018, p.139- 175.

BAER, Susanne. Gleichheit im Reich der Freiheit. **Quo vadis universitas?** Zurique, n. 5, p. 1-9, 12 abr. 2006.

BAG; HILLER, Ida. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. BAG, Berlin, 2015. Frauenbeauftragte Disponível em: <https://www.frauenbeauftragte.org/die-bag/die-frauen-und-gleichstellungsbeauftragte> Acesso em julho 2021

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BARROSO, Carmen. As mulheres e as Nações Unidas: as linhagens do Plano Mundial de população. **Tempo Social. Revista de sociologia da USP**, São Paulo, v. 1, n. 1, p.183-197, 1989.

_____.Metas de desenvolvimento do milênio, educação e igualdade de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 34, n. 123, p.573-582, set./dez 2004.

BENHABIB, Seyla. **El ser y el outro en la ética contemporânea. Feminismo, comunitarismo y posmodernismo**. Barcelona: Gedisa, 2006.

_____. O outro generalizado e o outro concreto: a controvérsia Kohlberg-Gilligan e a teoria feminista. In: BENHABIB, Seyla; CORNELL, Drucilla (coords.). **Feminismo como crítica da Modernidade**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1987.

_____; COHEN, Drucilla. **Teoría Feminista y Teoría Crítica**. Ed. Alfons el Magnánim, Valencia, 1991.

_____. Sobre um modelo deliberativo de legitimidade democrática. In: MELO, Rúrion Soares; WERLE, Denilson Luis (orgs.). **Democracia deliberativa**. São Paulo: Singular, 2007.

BERTH, Joice. **Empoderamento: Feminismos Plurais**. São Paulo: Jandaíra, 2019.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. **Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung**. Berlim, 2007. Disponível em: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/80438/4873f2f8de41482f90a2e8fa3bb5fdb5/gender-mainstreaming-bei-der-vorbereitung-von-rechtsvorschriften-data.pdf>. Acesso em: 29 de mar. 2021

_____. **Arbeitshilfe zu §2 GGO: Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften**. Berlim, 2005. Disponível em: http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/w/files/gkompzpdf/instr_ah_rechtsetzung.pdf. Acesso em: 10 maio 2021.

_____. **Gender-Datenreport**. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Munique, 2005. Disponível em: http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/w/files/gkompzpdf/gender_datenreport_2005.pdf. Acesso em: 02 maio 2021.

_____. **Gleichstellung in der Bundesverwaltung. Erfahrungs- und Gremienbericht.** Berlim, 2010. Disponível em:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95922/874a900a013f162fc5e020fd864861d4/erfahrungs-und-gremienbericht-data.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2021.

_____. **Stark für die Zukunft.** Berlim, 2020. Disponível em:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/stark-fuer-die-zukunft-158360>. Acesso em: 20 de agosto 2020

_____. **Strategie "Gender Mainstreaming".** Berlim, 2016. Disponível em:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie-gender-mainstreaming--80436>. Acesso em: 10 fev. 2021.

_____. **Zweiter Gleichstellungs-Bericht der Bundes-Regierung.** Berlim, 2019.

Disponível em: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundes-regierung-129804>. Acesso em: 10 fev. 2021.

BOHN, Simone R. FEMINISMO ESTATAL SOB A PRESIDÊNCIA LULA: O CASO DA SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. **Revista Debates**, Porto Alegre, v.4, n.2, p. 81-106, jul.-dez. 2010.

BRASIL. Decreto nº 8.202, de 6 de março de 2014. Altera o Decreto nº 6.412, de 25 de março de 2008, que dispõe sobre a composição, estruturação, competências e funcionamento do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM. **Diário oficial da união**: Brasília, DF, 6 de março de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8202.htm. Acesso em: 30 jul. 2021.

_____. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS

ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo da Educação Superior: Notas estatísticas – 2019.**

INEP/Ministério da educação, 2019. Disponível em:

https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Notas_Estatisticas_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf. Acesso em: 17 out. 2020

_____. Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985. Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM e dá outras providências. **Diário oficial da união:** Brasília, DF, 30 de agosto de 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7353.htm. Acesso em: 30 jul. 2021.

_____. Lei nº 8.028, de 12 de abril de 1990. Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências. **Diário oficial da união:** Brasília, DF, 12 de abril de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8028.htm#art60. Acesso em: 30 jul. 2021.

_____. Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário oficial da união:** Brasília, 13 de dez. de 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 12 jul. 2020.

_____. Lei nº 10.172 de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. **Diário oficial da união:** Brasília, 10 de jan. de 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110172.htm. Acesso em: 05 jun. 2021.

_____. Lei nº 10.539, de 23 de setembro de 2002. Dispõe sobre a estruturação de órgãos, cria cargos em comissão no âmbito do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. **Diário oficial da união:** Brasília, DF, 23 de setembro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110539.htm. Acesso em: 30 jul. 2021.

_____. Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003. Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências. **Diário oficial da união:** Brasília, 28 de maio de 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.683.htm. Acesso em: 23 de set. 2021.

_____. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras

providências. **Diário oficial da união**: Brasília, 7 de agosto de 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 22 de set. 2021.

_____. Lei 13.005 de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário oficial da união**: Brasília, 16 de jun. de 2014. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>. Acesso em: 05 jun. 2021.

_____. Lei nº 13.266, de 5 de abril de 2016. Extingue e transforma cargos públicos; altera a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e a Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007; e revoga dispositivos da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003. **Diário oficial da união**: Brasília, 5 de abril de 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Lei/L13266.htm. Acesso em: 23 de set. 2021.

_____. Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios; altera a Lei nº 13.334, de 13 de setembro de 2016; e revoga a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, e a Medida Provisória nº 768, de 2 de fevereiro de 2017. **Diário oficial da união**: Brasília, DF, 1º de novembro de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13502.htm#art82. Acesso em: Acesso em: 30 jul. 2021.

_____. Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios; altera as Leis nos 13.334, de 13 de setembro de 2016, 9.069, de 29 de junho de 1995, 11.457, de 16 de março de 2007, 9.984, de 17 de julho de 2000, 9.433, de 8 de janeiro de 1997, 8.001, de 13 de março de 1990, 11.952, de 25 de junho de 2009, 10.559, de 13 de novembro de 2002, 11.440, de 29 de dezembro de 2006, 9.613, de 3 de março de 1998, 11.473, de 10 de maio de 2007, e 13.346, de 10 de outubro de 2016; e revoga dispositivos das Leis nos 10.233, de 5 de junho de 2001, e 11.284, de 2 de março de 2006, e a Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017. **Diário oficial da união**: Brasília, 18 de junho de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13844.htm. Acesso em: 22 de set. 2021.

_____. Medida provisória nº 437, de 29 de julho de 2008. Altera as Leis nos 7.853, de 24 de outubro de 1989, 9.650, de 27 de maio 1998, 9.984, de 17 de julho de 2000, e 10.683, de 28 de maio de 2003, dispõe sobre a transformação da Secretaria Especial de Aquicultura e Pesca da Presidência da República em Ministério da Pesca e Aquicultura, cria cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, Funções Comissionadas do Banco Central - FCBC e Gratificações de Representação da Presidência da República, e dá outras providências. **Diário oficial da união**: Brasília, 29 de julho de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Mpv/437.htm#art1. Acesso em: 22 de set. 2021.

_____. Plano Nacional de Educação, 2012. **Câmara dos deputados**: Brasília, out. 2012. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=2938074&ts=1594006017635&disposition=inline>. Acesso em: 05 jun. 2021.

_____. Projeto de Lei 1859 de 18 de junho de 2015. Acrescenta Parágrafo único ao artigo 3º da Lei 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação). **Câmara dos deputados**: Brasília, 10 de jun. De 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1302894&ord=1>. Acesso em: 15 fev. 2022.

_____. Projeto de Lei 3237 de 07 de outubro de 2015. Acrescenta o art. 234-A à Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que "Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências". **Câmara dos deputados**: Brasília, 07 de out. de 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2016875>. Acesso em: 12/06/2021.

_____. Projeto de Lei 4893 de 13 de outubro de 2020. Tipifica como crime a conduta de quem, nas dependências das instituições da rede municipal, estadual e federal de ensino, adote, divulgue, realize, ou organize política de ensino, currículo escolar, disciplina obrigatório, complementar ou facultativa, ou ainda atividades culturais que tenham como conteúdo a ideologia de gênero. **Câmara dos deputados**: Brasília, 13 de out. de 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2264281>. Acesso em: 12/06/2021.

_____. Requerimento de informação 565 de 20 de maio de 2015. Requer ao Ministro de Estado da Educação Saúde informações sobre o Documento Final do Conae-2014, assinado e apresentado pelo Fórum Nacional de Educação, como passo na articulação da educação nacional como política de Estado, no qual define, contrariamente ao que foi estabelecido durante a votação do PNE nesta casa, a ideologia de gênero como diretriz obrigatória para o PNE, o planejamento e as políticas educacionais no Brasil. **Câmara dos deputados**: Brasília, 20 de maio de 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1279906>. Acesso em: 12/06/2021.

BRINK-FRIEDERICI, Christl M. K. Momentos históricos do "novo" e "velho" movimento feminista na Alemanha e no Brasil. **Língua e Literatura**, São Paulo, v. 15, n. 18, p. 99-114, 1990.

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN. **Moderner Staat – Moderne Verwaltung**. Berlim, maio 2002. Disponível em: http://www.verwaltung-innovativ.de/SharedDocs/Publikationen/Bestellservice/moderner_staat_mandelkern_bericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1. Acesso em: 21 set. 2021.

BUTLER, Judith. **Caminhos divergentes: judaicidade e crítica do sionismo**. São Paulo: Boitempo, 2017.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero. Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BUW – Bergische Universität Wuppertal. **Berichte zu den Gleichstellungsplänen an Hochschulen gem. § 5 a LGG**. Wuppertal, 2018. Disponível em: https://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/fileadmin/gleichstellung/pdf/Gleichstellungspl%C3%A4ne/Berichte_Gleichstellungspla%CC%88ne_2011-2018.pdf. Acesso em: 21 set. 2021.

_____. **Gleichstellung und Vielfalt**. Wuppertal. C.2021 Disponível em: <https://www.diversitaet.uni-wuppertal.de/> Acesso em: 15 nov. 2018

_____. **Implementierung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter und Aufgabenprofil.** Disponível em: https://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/fileadmin/gleichstellung/pdf/Arbeitspapiere_zur_Gleichstellung/23_Implementierung_dezentraler_Gleichstellungsbeauftragter.pdf. Acesso em: 21 set. 2021.

_____. **Leitbild der Bergischen Universität Wuppertal.** Wuppertal, 2009. Disponível em: <https://gleichstellungsbeauftragte.uni-wuppertal.de/fileadmin/gleichstellung/pdf/Leitbild-29-04-2009-WEB.pdf>. Acesso em: 21 set. 2021.

_____. **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern.** Wuppertal, 2017. Disponível em: https://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/fileadmin/gleichstellung/pdf/Gleichstellungspl%C3%A4ne/Rahmenplan_DRUCK.pdf. Acesso em: 21 set. 2021.

_____. **Studieren Und Arbeiten Mit Kind.** Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität Wuppertal, 2018. Disponível em: https://www.familienbuero.uni-wuppertal.de/fileadmin/familienbuero/PDFs/Studieren_und_arbeiten_mit_Kind_BUW_web.pdf Acesso em: 03 set. 2021.

_____. **Universität & Service.** Wuppertal. C.2021 Disponível em: <https://www.uni-wuppertal.de/universitaet/> Acesso em: 15 nov. 2018.

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Aessoal de Nível Superior. PORTARIA Nº 221. **Diário Oficial da União**, seção 2, Nº 189, 1º de out. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/01102018-portaria-n-c2-ba-221-de-27-de-setembro-de-2018-pdf>. Acesso em: 12 julho 2020.

CARLOMAGNO, Márcio C.; ROCHA, Leonardo C. Como criar e classificar categorias para fazer análise de conteúdo: uma questão metodológica. **Revista Eletrônica de Ciência Política**, Curitiba, vol. 7, n. 1, p. 173-188, 2016.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil.** São Paulo: Selo Negro Edições, 2011.

CCS/CAPES - Coordenação de Comunicação Social da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Diretoras da CAPES falam sobre presença feminina na Ciência e seus desafios. **Ministério da Educação/CAPES**, Brasília, 09 mar. 2018a. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/diretoras-da-capes-falam-sobre-presenca-feminina-na-ciencia-e-seus-desafios>. Acesso em: 17 out. 2020.

_____. Mulheres permanecem como maioria na pós-graduação brasileira. **Ministério da Educação/CAPES**, Brasília, 08 mar. 2018b. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/mulheres-permanecem-como-maioria-na-pos-graduacao-brasileira>. Acesso em: 17 out. 2020.

_____. Mulheres representam 60% dos bolsistas da CAPES. **Ministério da Educação/CAPES**, Brasília, 07 mar. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/mulheres-representam-60-dos-bolsistas-da-capes>. Acesso em: 17 out. 2020.

_____. Número de doutoras cresce 61% em seis anos. **Ministério da Educação/CAPES**, Brasília, 08 mar. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/numero-de-doutoras-cresce-61-em-seis-anos>. Acesso em: 10 maio 2021.

CEDAW - Committee on the Elimination of Discrimination against Women. **Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: Brazil**. Nova Iorque, 2010. Disponível em: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=29. Acesso em: 27 abr. 2021.

_____. **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**. Nova Iorque, 1979. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>. Acesso em: 27 abr. 2021.

_____. **Report of the world conference of the international women's year**. Cidade do México, 1975. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/relatorio_conferencia_mexico.pdf. Acesso em: 21 abr. 2021.

CHAUÍ, Marilena. **Em defesa da educação pública, gratuita e democrática**. SANTIAGO, Homero Santiago(org), 1. ed., Editora Autêntica, Belo Horizonte, 2018.

CHANDLER, Khatidya. Metodologias Feministas. *In*. SOMEKH, Bridget; LEWIN, Cathy(org.). **Teoria e Métodos de Pesquisa Social**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2015. cap.8, p.111-140.

CLANCE, Pauline Rose; IMES, Suzanne. The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. **Psychotherapy: Theory, Research & Practice**, v.15, n.3, p. 241–247, 01 jan. 1978. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/h0086006>. Acesso em: 28 ago. 2021.

COACCI, Thiago. Como o direito se relaciona com o gênero e a sexualidade? *In*: RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; BRENER, Paula Rocha Gouvêa (org). **Gênero, sexualidade e direito: uma introdução**. Belo Horizonte: Initia Via, 2016, p. 50-61.

COLLINS, Patricia Hill. Se perdeu na tradução Feminismo negro_interseccionalidade e política emancipatória. **Parágrafo**, v.5, n.1, p.7-17, jan./jun. 2017.

COMUNIDADES EUROPEIAS. **Tratado de Amsterdã**. União europeia. Luxemburgo, 1997. Disponível em: https://europa.eu/european-union/sites/default/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_pt.pdf Acesso em: 07 mar.2021

CONSELHO EUROPEU. **DIRECTIVA 2000/43/CE**. ANO 2000a. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=EN> Acesso em 06 de maio de 2021

CONSELHO EUROPEU. **DIRECTIVA 2000/78 / CE**. ANO 2000b. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078> Acesso em 06 mai. de 2021

CONSELHO EUROPEU. **DIRECTIVA 2004/113/CE**. ANO 2004.

Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=EN> Acesso em 06 mai. de 2021

CONSELHO EUROPEU. **DIRETIVA 2002/73 / CE**. ANO 2002. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32002L0073>
Acesso em 06 mai. 2021

CONSELHO EUROPEU. **DIRETIVA 2006/54/CE**. ANO 2006. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=PT>
Acesso em 06 mai. 2021

CRENSHAW, Kimberlé. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. **Stanford Law Review**. Stanford, v. 32, n. 6, p. 1241-1299, 1991.

DAAD - Deutschen Akademischen Austauschdienst. **Der Weg zur Professur**. Portal Research in Germany, Bonn, 13 Jul. 2020. Disponível em: https://www.research-in-germany.org/de/ueber_uns.html. Acesso em: 20 jul. 2021.

CYFER, Ingrid. Liberalismo e feminismo: igualdade de gênero em Carole Pateman e Martha Nussbaum. **Revista Sociologia Política.**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 135-146, jun. 2010.

DATADOT, ASSIS Carolina de. Os caminhos de mulheres e homens na ciência brasileira - **Gênero e Número**. 26 jun. 2018. Infográfico. Disponível em: <https://www.generonumero.media/infografico-os-caminhos-de-mulheres-e-homens-na-ciencia-brasileira/> Acesso em: 17 out. 2020.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ELSEVIER. Gender in the global research landscape. Amsterdã: **Elsevier**, 2017, p.1-92. Disponível em: https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf. Acesso em: 19 ago. 2021.

ENGEL, Cíntia Liara. Educação e treinamento da mulher. *In*: FONTOURA, Natália; REZENDE, Marcela; QUERINO, Ana Carolina (org.). **Beijing +20: avanços e desafios no Brasil contemporâneo**. IPEA, Brasília, p.51-89, 2020. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10320>. Acesso em: 26 abr. 2021.

FERRARI, Nathália C., MARTEL, Raquel, et. Al. Geographic and Gender Diversity in the Brazilian Academy of Sciences. **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, 2018.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **Cadernos de campo**, São Paulo, n. 14/15, p. 231-239, mar. 2006.

_____. **Fortunas del feminismo: Del capitalismo gestionado por el Estado a la crisis neoliberal**. Editora Traficantes de sueños, Madrid, 2015b.

_____. Habermas and Public Sphere. Cambridge Press, 1991[Ed. Cast.:Repensar el ámbito público: una contribución a la crítica de la democracia realmente existente. **Debate Feminista**, mar. 1993].

_____. **Iusticia Interrupta**. Santafé de Bogotá: Siglo del Hombre Editores, 1997.

_____. **¿Qué tiene de crítica la teoría crítica? In Teoría Feminista y Teoría Crítica**. Ed. Alfons el Magnánim, Valencia, 1991

_____. Los usos y abusos de las teorías francesas del discurso para la política feminista. **Diferencia(s) revista de teoría social contemporánea**, n.1, Argentina, p.179-199, 2015a.

_____.; ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi. **Feminismo para os 99%: um Manifesto**. São Paulo: Boitempo, 2019.

_____. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n.2, p. 291-308, maio/ago. 2007].

_____. Movimentos sociais vs. Burocracias Disciplinares: Os Discursos das Necessidades Sociais. **Revista de Filosofia Diánoia**, v.32, n°32, Cidade do México, p.167-202, 1986.

_____. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Mediações**, Londrina, v.14, n.2, p. 11-33, jul./dez. 2009.

_____. Reconhecimento sem ética. **Lua Nova**, São Paulo, n. 70, p.101-138, set. 2007.

_____. Rethinking the Public Sphere: A Contribution to the Critique of Actually Existing Democracy, **Social Text**, n. 25/26, Nova York, pp. 56-80, 1990.

GALINDO, Martha Zapata. Género en la ciencia: el impacto de las políticas de igualdad en las instituciones y las prácticas científicas - el caso de Alemania. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.47, p. 01-29, 2016.

GENDERKOMPETENZZENTRUM. Arquivo histórico do projeto **GenderKompetenzZentrum**, ano 2003-2010. Disponível em: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010.html>, Acesso em 01 dezembro de 2020.

GÊNERO. *In*: **DICIO: Dicionário Online de Português**. 7GRAUS, c2019. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/genero/> Acesso em janeiro de 2021

GESCHLECHT. *In*: **DU DEN: Dicionário de Alemão**. Bibliographisches Institut GmbH, c2022. Disponível em: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Geschlecht> Acesso em janeiro de 2021

GT CAPES EQUIDADE DE GÊNERO. Documento de trabalho. **GT Mulheres na ciência**, Niterói, 2018. Disponível em: <https://www.mulheresnaciencia.org/doc-gt-capes>. Acesso em: 21 jan.2021.

GT MULHERES NA CIÊNCIA. **Relatório Executivo do GT Mulheres na Ciência, ago. 2018/jun. 2021**. Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2021. Disponível em: https://7715ac74-a3e7-4f18-b4e5-c24eb83965c5.filesusr.com/ugd/ddd761_19fded83dc954e7e8ec722c362e7c306.pdf. Acesso em: 08 ago. 2021.

GT MULHERES NA CIÊNCIA UFF. Mulheres na UFF. Evento Comemorativo da Exposição Pioneiras da Ciência. **GT Mulheres na ciência**, Niterói, IQ-UFF, 2018. Disponível em: <https://www.mulheresnaciencia.org/mulheres-na-uff> Acesso em: 21 jan. 2021.

HABERMAS, Jürgen. **A Inclusão do outro: estudos de teoria política**. São Paulo: Loyola, 2002.

_____. **Consciência Moral e agir comunicativo**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.

_____. **Direito e democracia: entre facticidade e validade**, 2 vol. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

_____. **Mudança estrutural da esfera pública**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.

_____. **Teoria do Agir Comunicativo**, 2 vol. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.5, p. 07-41, 01 jan. 2009.

HARDING, Sandra. A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.1, n. 1, p. 7-31, 01 jan. 1993.

_____. ¿Existe un método de investigación feminista?. *In*: BARTRA, Eli (org.) **Debates en torno a una metodología feminista**. México, D. F.: PUEG-UAM, 1987.

HONNETH, Axel. **Luta por Reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Editora 34, 2003.

HOOKS, Bell. **E eu não sou uma mulher? Mulheres negras e feminismo**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2019.

_____. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n.16, pp. 193-210, jan./abr. de 2015.

IM NRW - Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen. **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz) – LGG (1999)**. Düsseldorf, 2022. Disponível em: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242. Acesso em: 25 fev. 2022.

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior: Notas estatísticas – 2019**. INEP/Ministério da educação, 2019. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Notas_Estatisticas_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf. Acesso em: 17 out. 2020.

_____. Resumo técnico: censo da educação superior 2016. **INEP/MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**, Brasília, 2018. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2016.pdf. Acesso em 30 ago. 2021.

_____. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2019**. Brasília: Inep, 2020. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em: 29 jun. 2021.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; SPM-MJC – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres - Ministério da Justiça e Cidadania; ONU Mulheres – Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/retrato/beijing_20.html. Acesso em: 26 abr. 2021.

JORNAL DA CIDADE ONLINE. **Weintraub quer combater a 'escravidão intelectual e financeira' do fracassado ensino paulofreiriano**. Campo Grande: Jornal da cidade online, 2019. 1 vídeo (35 min). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Z1EvrM-EzCA>> Acesso em 31 jan.2021.

KLAMMER, Ute *et al.* **Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?**. Opladen: Barbara Budrich, 2020. <https://doi.org/10.3224/84742397>.

KORTENDIEK, Beate *et al.* **Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen.** Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 31, Essen, 2019. Disponível em: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport>. Acesso em: 06 de abr. 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas, 2011.

LARIVIÈRE, Vicent, Ni, CHAOQUN, GINGRAS, Yves. *et al.* Bibliometrics: Global gender disparities in science. **Nature**, n. 504, p. 211–213, 11 dez. 2013. <https://doi.org/10.1038/504211a>.

LEÃO, Izabel. Rede de professoras da USP luta contra a violência sexual e de gênero. **Jornal da USP**, São Paulo, 28 ago. 2016. Disponível em: <https://jornal.usp.br/universidade/rede-de-professoras-da-usp-luta-contra-a-violencia-sexual-e-de-genero/>. Acesso em: 15 nov. 2018.

LESLIE, Sarah-Jane; CIMPIAN, Andrei; MEYER Meredith; FREELAND, Edward. Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. **Science**, v.347, p. 262-265, 16 jan. 2015. <https://doi.org/10.1126/science.1261375>.

LEWALTER, Sandra; GEPPERT, Jochen; BAER, Susanne. Leitprinzip Gleichstellung? 10 Jahre Gender Mainstreaming in der deutschen Bundesverwaltung. **GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft**, Essen, v. 1, n. 1, p. 125-139, 2009. Disponível em: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-393445>. Acesso em: 21 set. 2021.

LOMBARDO, Emanuela; VERLOO, Mieke La ‘interseccionalidad’ del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea. **Revista Española de Ciencia Política.** Espanha: n. 23, pp. 11-30, jul. 2010.

LUCKE, Doris. Die Kategorie Geschlecht in der Soziologie. **Plattform Gender-Politik-Online**, p.2-26, set. 2003.

LUNA, Naara. A criminalização da “ideologia de gênero”: uma análise do debate sobre diversidade sexual na Câmara dos Deputados em 2015. *In: DOSSIÊ CONSERVADORISMO, DIREITOS, MORALIDADES E VIOLÊNCIA. Revista cadernos pagu, v. 50, Campinas, 2017.*

MATOS, Marlise. Quarta onda feminista e o Campo crítico-emancipatório das diferenças no Brasil: entre a destradicionalização social e o neoconservadorismo político. *In: Encontro Anual da ANPOCS, 2014. Anais. Caxambu, 2014.*

MATOS, Marlise; LINS, Isabella Lourenço. As Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres: histórico, regras, temáticas, desafios e proposições. *In: MATOS, Marlise; ALVEZ, Sonia E.(org). Quem são as mulheres das políticas para as mulheres no Brasil?. V.1, Porto Alegre, editora Zouk, p.139-174, 2018.*

MENDES, Patrícia de Oliveira e Silva; MAHEIRIE, Kátia; GESSER, Marivete. A retirada dos termos “igualdade de gênero e orientação sexual” do plano nacional de educação – PNE 2014-2024. *Revista Diversidade e Educação, v. 8, n. 2, p.128-151, Jul/Dez, 2020.*

MIGUEL, Luis Felipe. Da “doutrinação marxista” à “ideologia de gênero” – Escola sem Partido e as leis da mordaza no parlamento brasileiro. *Direito & Práxis, Rio de Janeiro, vol.7, nº15, p. 590-621, set. 2016.*

_____. Política de Interesses, Política do desvelo: Representação e "singularidades feminina". *Estudos Feministas, Florianópolis, v.9, n.1, p.253-267, 2001.*

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. Práticas de gênero e carreiras políticas: vertentes explicativas. *Estudos Feministas, Florianópolis, v.18, n. 3, p.653-679, set./dez. de 2010.*

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia (org). **Teoria política feminista: textos centrais.** Vinhedo: Horizonte, 2013.

MISKOLCI, Richard. Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização. *Sociologias, Porto Alegre, ano 11, n. 21, p. 150-182, jan./jun. 2009.*

MISKOLCI, Richard; CAMPANA, Maximiliano. “Ideologia de gênero”: notas para a genealogia de um pânico moral contemporâneo. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 32, n. 3, p. 725-747, set./dez. 2017.

MISKOLCI, Richard; PEREIRA, Pedro Paulo Gomes. Quem tem medo de Judith Butler? A cruzada moral contra os direitos humanos no Brasil. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.53, p. 1-4, 13 set. 2018.

MKW NRW – Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. **Hochschulgesetz**. Düsseldorf, 2019. Disponível em: https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/Hochschulgesetz_unbearbeitet_online.pdf Acesso em: 20 jun. 2021.

MOUFFE, Chantal. Feminismo, cidadania e política democrática radical. *In*: MIGUEL, Luiz Felipe; BIROLI, Flávia. **Teoria política feminista: textos centrais**. Editora Horizonte, Vinhedo/SP, p.265-282, 2013.

MONNERAT, Alessandra. “Teto de vidro” na ciência: apenas 25% na categoria mais alta do CNPq são mulheres. **Gênero e Número**, Rio de Janeiro, 12 set. 2017. Disponível em: <http://www.generonumero.media/2mulheres-representam-metade-da-producao-cientifica-no-brasil-mas-sao-apenas-25-em-categoria-mais-alta-do-cnpq/>. Acesso em: 24 nov. 2019.

MV - Mecklenburg-Vorpommern. **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GIG M-V)**. Schwerin, 2016. Disponível em: https://www.landesrecht-mv.de/jportal/recherche3doc/§_18_GleichstG_MV_2016_jlr-GleichstGMV2016pP18.pdf?json=%7B%22format%22%3A%22pdf%22%2C%22docId%22%3A%22jlr-GleichstGMV2016pP18%22%2C%22portalId%22%3A%22bsmv%22%7D&_=%2F§_18_GleichstG_MV_2016_jlr-GleichstGMV2016pP18.pdf. Acesso em: 23 fev. 2022.

NEUMANN, Detlev. Was ist ein Lehrauftrag und wie wird man Lehrbeauftragter?. **Academics**, Hamburg, fev. 2019. Disponível em: <https://www.academics.de/ratgeber/was-ist-ein-lehrauftrag> Acesso em 24 jul. 2021.

OLIVEIRA, N. C. S.; COLEN, K. S. . ?ADOLESCÊNCIA PRIMEIRO, GRAVIDEZ DEPOIS?: notas sobre a desigualdade de gênero no Brasil. In: **II Seminário Internacional sobre Democracia, Cidadanía y Estado de Derecho**, Ourense, Universidade de Vigo, p. 156-156, 2020

OLIVEIRA, N. C. S. Gênero, justiça e políticas públicas sob a ótica de Nancy Fraser. In: MONICA, Eder Fernandes Monica; MARTINS, Ana Paula Antunes. (Org.). **Qual o futuro da sexualidade no direito?** 1ed. Rio de Janeiro: Bonecker Ltda, v. 1, p. 7-393, 2017.

OLIVEIRA, N.C.S. **RECONHECIMENTO, REDISTRIBUIÇÃO E REPRESENTAÇÃO: contribuições a partir de Nancy Fraser para a participação da mulher na esfera pública brasileira**. Dissertação (mestrado em Ciências Sociais e Ciências Jurídicas) – Pós-Graduação em Sociologia e Direito, Universidade Federal Fluminense. Niterói, p.123. 2017.

OLIVEIRA, N. C. S.; MONICA, E. F.; COLEN, K. S. "REPRESENTAÇÃO DE MULHERES NA ESFERA PÚBLICA POLÍTICA BRASILEIRA: o caso da campanha "Meu voto será feminista". **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v.8, n.3, 2021.

OLIVEIRA, N. C. S.; MONICA, E. F. ; COLEN, K. S. . UNIVERSIDADE COMO ESPAÇO DE DISCUSSÃO CRÍTICA SOBRE O ENSINO JURÍDICO: um olhar a partir das teorias feministas do Direito (2019). **Revista Controvérsia**, Ourense, v. 1, p. 1-19, 2019.

ONU – Organização das nações unidas. **Carta das Nações Unidas**. São Francisco, 1945. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter>. Acesso em: 21 abr. 2021.

_____. **Declaração e plataforma de ação da IV conferência mundial sobre a mulher. Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres**. Pequim, p.147-258, 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 26 abr. 2021.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 30 abr. 2021.

_____. **Report of the world conference to review and appraise the achievements of the united nations decade for women: equality, development and peace**. Nairobi, 1985.

Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/relatorio_conferencia_nairobi.pdf. Acesso em: 27 abr. 2021.

_____. **UN Women. The Beijing Platform for Action Turns 20.** Nova Iorque, 2015. Disponível em: <https://beijing20.unwomen.org/en/voices-and-profiles/beijing-20>. Acesso em: 30 abr. 2021.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 16,2, p. 305-332, maio-agosto, 2008.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

_____. “Críticas feministas a la dicotomía público/privado”. In. CASTELLS, C. **Perspectivas feministas en teoría política**, Paidós, Barcelona, p.31-52, 1996.

PHILLIPS, Anne. Da desigualdade à diferença: um caso grave de deslocamento? **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 2., p. 223-240, jul./dez. de 2009.

_____. O que há de errado com a democracia liberal? **Revista Brasileira de ciência política**, Brasília, n. 6, p. 339-363, dez. 2011.

_____. **The Politics of Presence.** Oxford: Oxford University Press, 1995.

PINTO, Céli Regina Jardim. Quando os contextos não importam: as Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres 2011-2016. In: MATOS, Marlise; ALVAREZ, Sonia E (org). **Quem são as mulheres das políticas para as mulheres no Brasil: o feminismo estatal participativo brasileiro.** Zouk: Porto Alegre, 2018, p.177-200.

_____. **Uma história do feminismo no Brasil.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

PIOVESAN, Flávia. A Proteção Internacional dos Direitos Humanos das Mulheres. **R. EMERJ**, v. 15, n. 57, Rio de Janeiro, p. 70-89, jan.-mar. 2012a.

PITKIN, Hanna Fenichel. Representação: Palavras, instituições e idéias. **Lua Nova**, São Paulo, n. 67, p. 15-47, 2006.

_____. **The concept of Representation**. Berkeley: University of California Press, 1967.

PINKSTINKS. Dürfen Männer Gleichstellungsbeauftragte Sein?, *Pinkstinks*, 16 jan. 2020 <https://pinkstinks.de/durfen-manner-gleichstellungsbeauftragte-sein/> Disponível em: Acesso em mai.2021

PRICE, Michel. 'Impostors' Downshift Career Goals. **Science**, Washington, 04 set. 2013. Disponível em: <https://www.sciencemag.org/careers/2013/09/impostors-downshift-career-goals> Acesso em: 27 ago. 2021.

REIS, Toni; EGGERT, Edla. Ideologia de gênero: uma falácia construída sobre os planos de educação brasileiros. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 38, n°. 138, p.9-26, jan./mar. 2017.

RIBEIRO, Amanda. Após cortes no MEC, envio de imagens de estudantes nus cresce 950% em grupos de WhatsApp em 24 horas. **Aos fatos**, Rio de Janeiro, 13 maio 2019. Disponível em: <https://www.aosfatos.org/noticias/apos-cortes-no-mec-envio-de-imagens-de-estudantes-nus-cresce-950-em-grupos-de-whatsapp-em-24-horas/> Acesso em 31 jan.2021.

RIBAS, Maria Fernanda. Mecanismos institucionais para o avanço da mulher. *In*: FONTOURA, Natália; REZENDE, Marcela; QUERINO, Ana Carolina (org.). **Beijing +20 : avanços e desafios no Brasil contemporâneo**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Brasília, 2020, p.369-405. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10320>. Acesso em 26 de abril de 2021.

ROCHA, Cristina Tavares da Costa. **Gênero em ação: rompendo o teto de vidro?: novos contextos da tecnociência**. 2006.244f. Tese (Doutorado) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2006.

RONDON, Gabriela. O gênero da dignidade: humanismo secular e proibição de tortura para a questão do aborto na ADPF 54. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 02, p.1137-1165, jun. 2020.

RUIBAL, Alba M. A controvérsia constitucional do aborto no Brasil: inovação na interação entre movimento social e Supremo Tribunal Federal. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 02, p. 1166-1187, jun. 2020.

SACCHET, Teresa. Representação política, , representação de grupos e política de cotas: perspectivas e contendas feministas. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.20, n.2, p.399-432, maio-agosto, 2012.

SALLES, João Carlos. **Universidade pública e democracia**. Boitempo, São Paulo, 2020.

SARDENBERG, Cecilia. Negociando gênero em desenvolvimento: os feminismos brasileiros em destaque. Dossiê desenvolvimento, poder, gênero e feminismo. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.52, 2018.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Editora Vozes, , 1978.

SCHRÖDER, Gerhard *et.al.* Koalitionsvertrag 2002 – 2006: Erneuerung – Gerechtigkeit – Nachhaltigkeit Für ein wirtschaftlich starkes, soziales und ökologisches Deutschland. Für eine lebendige Demokratie. Sozialdemokratische Partei Deutschlands e Bündnis90/DIE GRÜNEN. Berlin, p.1-88, 16 out. 2002. Disponível em: <https://www.nachhaltigkeit.info/media/1248173898php7wc9Pc.pdf> Acesso em 01 dezembro de 2020.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Revista Educação e Realidade**, v.20, n.2, Porto Alegre, p.71-99, jul/dez. 1995.

SELLACH, Brigitte *et al.* **Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung**. Frankfurt am Main e Berlim: GSF e.V., 2003. http://www.dr-mara-kuhl.de/fileadmin/user_upload/Wissensnetz.pdf. Acesso em: 02 maio 2021.

SILVA, Enrico Paternostro Bueno da Silva. **A Teoria Social Crítica de Nancy Fraser: Necessidade, Feminismo e Justiça**. 2013 247f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.

SILVA, Roberta Peixoto Arêas da. **Pós-graduação: impactos, desafios e oportunidades sob a luz da equidade de gênero**. 2019. 92 p. Tese (Doutorado em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/215333>. Acesso em: 19 ago. 2021.

SOARES, Vera. O contraditório e ambíguo caminho para Beijing. **Revista Estudos feministas**, Florianópolis, v. 3, p.180-190, 1995.

SPIVAK, Gayatri Chakrovorty. **Pode o subalterno falar?**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – Relatório de Implementação – 2005**. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Brasília, 116p., 2006. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/publicacoes/publicacoes/pnpm-relatorio.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2021.

_____. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013 - 2015**. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres: Brasília, 114 p., 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf/view>. Acesso em: 06 ago. 2021.

_____. **II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Brasília, 236 p., 2008. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/planonacional_politicamulheres.pdf. Acesso em: 06 ago. 2021.

_____. **Políticas Públicas para as Mulheres**. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Brasília, 12 p., 2012. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/sobre/publicacoes/publicacoes/2012/politicas_publicas_mulheres Acesso em: 20 set 2019.

SPM/PR – Secretaria de Políticas para as Mulheres/Presidência da República; CNDM – Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. **4ª conferência nacional de políticas para as mulheres -Texto Base**. SPM, Brasília, 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/4a-conferencia-nacional-de-politicas-para-as-mulheres/4a-cnpm-texto-base-versao-integral.pdf> . Acesso em: 08 ago. 2021.

STOFFELS, Markus. LAG Schleswig-Holstein: Keine Entschädigung für männlichen Bewerber auf die Stelle einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. **Beck-community**, 2018. Disponível em: <https://community.beck.de/2018/01/12/lag-schleswig-holstein-keine-entschaedigung-fuer-maennlichen-bewerber-auf-die-stelle-einer-kommunalen>

TAYLOR, Charles. A política do reconhecimento. In: TAYLOR, Charles. **Argumentos filosóficos**. São Paulo: Loyola, 2000, p. 241-274.

_____. **Multiculturalismo**. Lisboa: Instituto Plage, 1994.

THIOLLENT, Michel. Maio de 1968 em Paris: testemunho de um estudante. **Revista Tempo Social**, USP, São Paulo, v.10, n.2, 1998, pp. 63-100.

TOSTE, Veronica; MATIAS, Ana Clara. GT MULHERES NA CIÊNCIA. **Gênero e carreira docente: a desigualdade de distribuição de tarefas na UFF**. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=Ijb_QAVx84Y&t=2685s Acesso em: 02 abr. 2021

TV UFMG. **Fakenews contra as universidades públicas: pesquisadores da UFMG analisam fenômeno**. Belo Horizonte: TV UFMG, 17 maio 2019. 1 vídeo (4 min). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=-AoBKYYDd6y8&feature=emb_title Acesso em 10 jan.2021

UFF REITORIA. Relatório de gestão na forma de relato integrado 2018. **UFF**, Niterói, 159 páginas, 2018. Disponível em: https://www.uff.br/sites/default/files/paginas-internas-orgaos/relatorio_de_gestao_integrado_uff_2018.pdf Acesso em: ago.2021.

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais. Universidades e fake news: estudiosos analisam fenômeno, 2019. **UFMG**, Belo Horizonte, 17 maio 2019. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/universidades-e-fake-news-pesquisadores-analisam-fenomeno>. Acesso em: 14 jan. 2021.

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina. Projeto de Extensão da UFSC Joinville “Mulheres na Ciência” é destaque no site da Secretaria de Estado da Educação. **UFSC**, Florianópolis, 14 jun. 2021. Disponível em: <https://noticias.ufsc.br/tags/mulheres-na-ciencia/>. Acesso em: 30 ago. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **REGLAMENTO (CE) No 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**. Diario Oficial de la Unión Europea, 2006. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:403:0009:0017:ES:PDF> Acesso e 12 mai. 2021

UNIÃO EUROPEIA. **VERSÃO COMPILADA DO TRATADO QUE INSTITUI A COMUNIDADE EUROPEIA**. 2002. Disponível em: https://fronteirasxxi.pt/wp-content/uploads/2018/04/2002_tratado-Comunidade-Europeia.pdf Acesso em 06 mai. 2021

VALENTOVA, Jaroslava V. et. al. Underrepresentation of women in the senior levels of Brazilian science. **PeerJ**, San Diego, PeerJ 5:e4000, p. 1-20, 19 dez. 2017. <https://doi.org/10.7717/peerj.4000>. Acesso em 24 fev. 2022.

VARGAS, Maria D. Mulheres na UFF. Evento Comemorativo da Exposição: Pioneiras da Ciência. **GT Mulheres na ciência**, Niterói IQ-UFF, 2018. Disponível em: <https://www.mulheresnaciencia.org/mulhreres-na-uff>. Acesso em: 12 jul. 2020.

VARIKAS, Eleni. “O pessoal é político”: desventuras de uma promessa subversiva. **Revista Tempo**, Rio de Janeiro, vol. 2, n°. 3, 1996, p. 59-80, 1996.

VELOSO, Josemara Veloso. Universidade alerta para a circulação de ‘fake news’. **UFBA**, Bahia, 07 jul. 2019. Disponível em: < <http://www.edgardigital.ufba.br/?p=13380>> Acesso em: 31 jan.2021.

VENTURINI, Anna Carolina. **Ação afirmativa na pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão**. 2019.319f. Tese (Doutorado em Ciências Política) – Instituto de Estudos Sociais e Políticos, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

VIANNA, Silvia. **Rituais de Sofrimento**. São Paulo: Boitempo, 2013.

VIANNA, Cláudia Pereira; UNBEHAUM, Sandra. O gênero nas políticas públicas de educação no Brasil: 1988-2002. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 34, n. 121, p. 77-104, jan./abr. 2004.

VIEIRA, José. Jairo.; RAMALHO, Carla. Chagas.; VIEIRA, Andréa. Lopes. da C. A origem do plano nacional de educação e como ele abordou as questões de gênero. **Revista online de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v.21, n.1, 2017, p. 64–80. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/9746>. Acesso em: 5 jun. 2021.

WILDE, Anke. Was genau macht eigentlich ein Professor?. **Academics**, Hamburg, fev. 2016. Disponível em: <https://www.academics.de/ratgeber/aufgaben-professur> Acesso em: 24 jul. 2021.

YOUNG, Iris Marion. **Inclusion and Democracy**. Nova York: Oxford University Press, 2000.

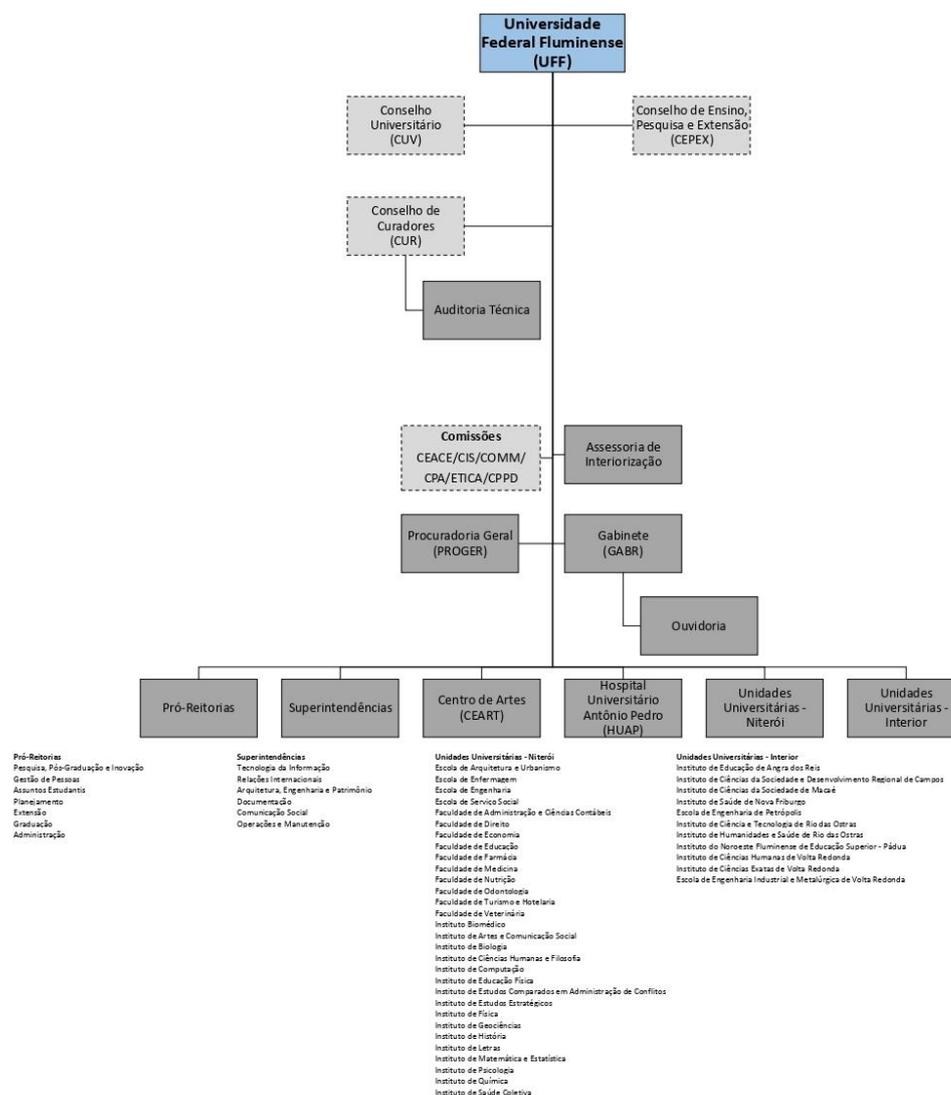
_____. **Justice and the politics of difference**. Princeton: Princeton University Press, 1990.

YSSELDYK, Renate. *et al.* A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. **Frontiers in Psychology**, Lausanne, vol. 10, p. 1-17, jun. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>. Acesso em: 04 ago. 2021.

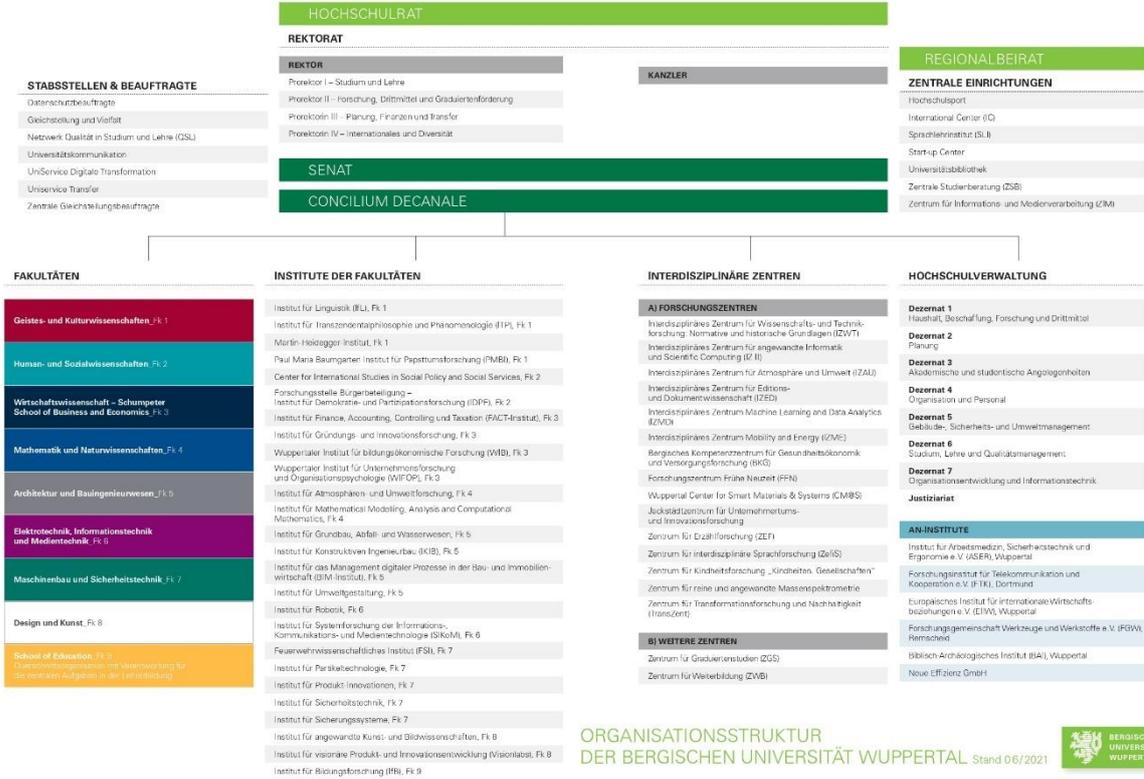
ZEITLER, Maria. Voraussetzungen für eine Professur. **Academics**, Hamburg, fev. 2021. Disponível em: <https://www.academics.de/ratgeber/voraussetzungen-professur> Acesso em: 24 jul. 2021.

ANEXOS

Anexo A: Organograma Universidade Federal Fluminense



Anexo B: Organograma Universidade de Wuppertal- Bergische Universität Wuppertal



Anexo C: Evento realizado na Bergische Universität departamento de Filosofia

The poster features a dark blue background with a historical industrial scene of a factory and a bridge over a river. Overlaid on this are semi-transparent, glowing blue lines and text representing financial markets, including 'FTSE', 'SP 500', 'Nikkei 225', 'MIXEX', 'S&P-500', 'FTSE-100', and 'C-40'. The title 'NANCY FRASER on the CRISIS OF CAPITALISM' is in large, bold, red letters at the top. Below it, 'Author meets Discussants' is written in white. A list of names follows: Nancy Fraser, Regina Kreide, Friederike Kuster, Georg Lohmann, Jo Moran-Ellis, Smail Rasic, Anne Reichold, Wolfgang Streeck, and Heinz Sünker. On the right side, the text 'WAYS OUT OF CAPITALISM?' is written vertically in white. At the bottom, there is a red banner with white text for the workshop details, and a green banner with the Bergische Universität Wuppertal logo and name.

NANCY FRASER
on the CRISIS OF CAPITALISM

Author meets Discussants

Nancy Fraser
 Regina Kreide
 Friederike Kuster
 Georg Lohmann
 Jo Moran-Ellis
 Smail Rasic
 Anne Reichold
 Wolfgang Streeck
 Heinz Sünker

WAYS OUT OF CAPITALISM?

**Workshop of the University
 of Wuppertal**

17 November 2016
10:00 – 17:30

Historisches Zentrum / Engels-Haus
 Engelsstraße 10
 42283 Wuppertal

Philosophie
 Fakultät für Geistes-
 und Kulturwissenschaften

 BERGISCHE
 UNIVERSITÄT
 WUPPERTAL

Contact:
 Prof. Dr. Smail Rasic
 fraserworkshop@uni-wuppertal.de
 www.philosophie.uni-wuppertal.de/fraserworkshop



Anexo D: Roteiro de entrevista semi-estruturada

Apresentação pessoal

Agradecimento

Apresentação da tese e breve explicação da entrevista, termo de consentimento e disponibilidade de acesso ao áudio e ao vídeo da entrevista.

Questões sobre a trajetória acadêmica:

1. Fale sobre sua trajetória acadêmica e porque escolheu a ciência e docência?
2. Durante sua trajetória teve contato com cientistas mulheres e autoras mulheres?
3. Se sim achou que esse contato influenciou nas suas escolhas? Se não, acha que teria influenciado?

Questões sobre o gênero e a Ciência:

1. Você teve algum contato com os estudos de gênero?
2. O que você entende por gênero?
3. Como se iniciou sua aproximação com os estudos de gênero ou a discussão sobre as mulheres na ciência?
4. Você acha que esse envolvimento com o gênero interferiu em algo na sua carreira?
5. Já sofreu preconceito por estar envolvida com o GT mulheres na ciência da UFF?
6. Você se sente minoria no seu departamento?
7. Você se sente representada no seu departamento?
8. O que você entende por representação?
9. Acredita ser necessário que mulheres criem e promovam as ações para promoção das questões de gênero na ciência?
10. Qual o cenário que você acredita ser o ideal para a igualdade de gênero na ciência?
11. Dentro desse cenário qual o papel dos estudos de gênero?
12. Quais ações institucionais você acredita serem necessárias para esse cenário?
13. Em sua opinião: Qual o papel da Universidade, em sua gestão, para assegurar a igualdade?
14. Você acredita que uma lei federal possa ser um caminho para uma mudança institucional?
15. Você tem contato com outras professoras que promovem ações de gênero em outras Universidades?
16. Você tem contatos/relacionamentos fora do Brasil? Fale sobre eles.
17. Você se considera feminista?

18. O movimento feminista a influenciou? Caso positivo, como? Caso contrário por que não?
19. Para finalizar, o que é igualdade para você?