

**ATHENA SWAN CHARTER E AS POLÍTICAS E PRÁTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO
NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR NO SUL DO BRASIL**

EMÍLIA ADAMS HILGERT

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

FERNANDA MACIEL REICHERT

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

ATHENA SWAN CHARTER E AS POLÍTICAS E PRÁTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR NO SUL DO BRASIL

1 INTRODUÇÃO

Por muito tempo, houve a crença na existência de diferenças cognitivas entre homens e mulheres, e com isso, a educação era determinada pelo gênero, afastando as mulheres da educação formal e da ciência. Enquanto aos homens, era dada a oportunidade de buscar carreiras e priorizá-las, as mulheres deveriam centrar-se no casamento e na maternidade ante à carreira profissional (LETA, 2003). A ciência, historicamente, é vista como uma atividade masculina, que nos seus primeiros séculos, contou com a presença de mulheres, que exerciam papéis de interlocução e de tutoria dos futuros cientistas, porém a elas era negado o acesso às academias científicas (LETA, 2003). A libertação feminina e a luta pela igualdade de direitos na segunda metade do século XX, aliados à necessidade de recursos humanos em áreas estratégicas, permitiram às mulheres um maior acesso às universidades e a carreiras antes ocupadas, quase que em sua totalidade, por homens (LETA, 2003).

Mulheres representam 55,61% dos ingressantes em universidades brasileiras por meio de processo seletivo, tanto em instituições públicas quanto em instituições de ensino privado (BRASIL, 2020). Elas são 56,50% dos matriculados no Ensino Superior brasileiro e 59,02% dos concluintes dos cursos de graduação, segundo o Censo da Educação Superior (BRASIL, 2020). O relatório *Education at Glance* (2019) aponta que, no Brasil, mulheres têm 34% mais chances que os homens de concluir um curso de Ensino Superior, ao mesmo tempo em que têm menos chances de conseguir um emprego nas suas áreas de formação (OECD, 2019). O número de mulheres brasileiras com título de doutorado vem crescendo nas últimas décadas e há mais de 10 anos elas representam a maioria dos doutores titulados. Da mesma forma, ocorreu o crescimento no número de professoras no ensino superior, onde a proporção de mulheres alcançou a maioria do total de docentes na primeira década do Século XXI (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015).

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

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

Frente aos desafios encontrados pelas mulheres no mercado de trabalho e na academia, apenas pela sua condição de gênero, e sabendo da existência de políticas e práticas institucionais

como o *Athena Swan Charter*, que visam a equidade de gênero nestes ambientes, este trabalho como objetivo mapear a existência de políticas e práticas institucionais de equidade de gênero nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) localizadas no Rio Grande do Sul, tendo como base os 10 princípios-chave do *Athena Swan Charter*, identificando as Instituições Federais de Ensino Superior instaladas no Rio Grande do Sul que têm políticas e práticas institucionais de equidade de gênero e comparando os 10 Princípios-Chave do *Athena Swan Charter* às políticas e práticas institucionais mapeadas nas IFES gaúchas.

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

O trabalho está organizado em referencial teórico, que dá base para as discussões do estudo. A seguir, é apresentado o método, seguido pela análise do conteúdo coletado comparado os princípios-chave do *Athena Swan Charter*. Por fim, trazemos as considerações finais sobre o trabalho.

2 Passado e presente das mulheres cientistas

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

Grossi et al. (2016) relata que a medida em que teorias psicológicas e sociológicas ganharam espaço na pedagogia, a imagem de professora-mãe deu espaço à de educadora. Com a tecnicização do ensino durante o regime militar brasileiro, o magistério como extensão das atividades maternas deixou de existir, passando a considerar professoras como profissionais da educação, anônimas, despersonalizadas e excluídas do processo de ensino, que tem didática de caráter técnico e o dever a cumprir tarefas burocráticas, de administração e de controle (SANTOS, 2000). “Nesse contexto, surgiram diversos movimentos de lutas por melhores salários e condições de trabalho, os quais fizeram com que despertasse uma nova forma de tratamento para essas profissionais como trabalhadoras da educação.” (GROSSI et al., 2016). Oliveira (2005) aponta os movimentos de luta pela promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres como momento chave para a ampliação da atuação feminina em direção às carreiras de Ciência e Tecnologia (OLIVEIRA, 2005). O movimento feminista, iniciado na década de 1960, também contribuiu para que um maior número de mulheres buscasse por carreiras de ciência e tecnologia, com a abertura de mais espaços de participação feminina nas universidades e nos processos científicos.

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

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

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

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

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

A produção de conhecimento exige racionalidade e objetividade, características que são associadas ao masculino. O saber científico impõe ao cientista o distanciamento de seu objeto de estudo, com olhar neutro e objetivo, sem interferência do mundo. Somente é legitimado o conhecimento científico que prioriza o quantitativo e o linear, o que é associado ao homem (LIMA, 2013). Rodrigues da Silva (2000) aponta que as mulheres eram consideradas indivíduos dotados apenas de emoção, o contraponto da razão, e por isso, eram excluídas da ciência. A autora ainda afirma:

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

As atividades de pesquisa científica e tecnológica estão concentradas universidades, organizações de construção social que representam, através de símbolos e de significados,

(parte) da realidade social de onde estão inseridas e este é um local privilegiado para se entender como ocorre a construção da ciência pelas mulheres (ICHIKAWA et al, 2008).

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

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

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

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

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

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

Há diversos tipos de segregação, que quando aplicadas às meninas (e mulheres), representam as barreiras enfrentadas por elas nas suas vidas acadêmica e profissional. Londa Schiebinger (2001) apresenta dois conceitos sobre a segregação feminina, no livro “O

Feminismo Mudou a Ciência?”, segundo propostas de Margaret Rossiter no início da década de 1980. O primeiro, chamado de segregação hierárquica, explica o fenômeno que faz com que menos rostos femininos sejam vistos à medida em que se sobe a escada de poder e prestígio, chamando a atenção para exclusão de mulheres em múltiplas etapas da ascensão acadêmica ou profissional em áreas onde inicialmente havia equidade de gêneros (SCHIEBINGER, 2001). A segregação territorial, ou seja, a forma como as mulheres tendem a se agrupar em determinadas áreas científicas (SCHIEBINGER, 2001). A territorialidade é uma marca muito significativa na presença das mulheres na docência e na pesquisa. Elas são maioria nas ciências *soft* e minorias nas ciências *hard* (SCHIEBINGER, 2001), por exemplo.

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

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

Os quatro tipos de segregação – hierárquica, territorial, horizontal, vertical – trazidos por Schiebinger (2001) e Olinto (2011) ajudam a compreender "a massa de estatísticas sobre mulheres na ciência e as desvantagens que as mulheres continuavam a sofrer" (SCHIEBINGER, 2001, p. 76). As diferentes formas de segregação começam a agir, ainda na infância, sobre as escolhas de meninas e se estendem até a vida adulta, atingindo as carreiras acadêmica e profissional das mulheres.

A sub-representação de mulheres no mercado de trabalho e na academia, em especial nas formações da área STEM – sigla, em inglês, para Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, é explicada por algumas teorias da literatura. Uma das mais conhecidas é a teoria do Teto de Vidro “*Glass Ceiling*” (ALTMAN et al, 2005) que trata de barreiras intransponíveis, sutis e transparentes como um vidro, que são criadas por determinadas estruturas e processos implícitos, no progresso da carreira de mulheres jovens, que as impede de alcançarem determinados postos hierárquicos. Já a teoria do “*Leaky Pipeline*”, ou Cano Pingando, trata do mercado de trabalho como um cano que pinga, em que a representatividade feminina, especialmente nas carreiras de STEM, está ligada à quantidade de mulheres que ingressam efetivamente nesse mercado (SCHWEITZER et al, 2011). O cano (*pipeline*) representa o caminho a ser percorrido pelas mulheres nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática. As mulheres que ingressam nessas carreiras, por mais bem treinadas e qualificadas que sejam, não alcançam o mercado de trabalho e “evaporam” antes de alcançar carreiras bem remuneradas, de liderança e hierarquias superiores nas suas áreas de formação (BOFFI; OLIVEIRA-SILVA, 2021).

Apesar das mudanças que ocorreram desde que as primeiras mulheres puderam acessar às universidades, o gênero de quem ensina ainda é relevante, quando analisada a progressão de

carreira profissional. Por mais que, enquanto docentes, homens e mulheres ocupem cargos iguais, são elas que sofrem com maiores sobrecargas físicas e emocionais, uma vez que a jornada de trabalho delas, após o fim de um dia de ensino e pesquisa, segue no dever de zelar pela casa e pela família.

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

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

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

Também foi constatado que a produtividade das pesquisadoras é afetada pela maternidade. Além da redução nos números de produtividade, pesquisadoras mães levam até quatro anos para atingir o mesmo nível de produtividade que tinham antes do nascimento dos filhos (MACHADO, 2019). Nas áreas STEM, a queda de produtividade dura, em média, 2,5 anos (MACHADO, 2019). Nas ciências humanas e sociais aplicadas, a redução é menor, mas o tempo médio de recuperação é o mesmo.

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

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

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

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

No Brasil, grande parte da pesquisa em ciência, tecnologia e inovação (CT&I) é realizada dentro de Instituições de Ensino Superior, públicas ou privadas. Analisamos as Instituições Federais de Ensino Superior, de caráter público, mantidas com recursos federais.

As IFES desempenham papel central no desenvolvimento de CT&I brasileira, respondem pela maioria da produção científica no país, aproximadamente 65% (CROSS et al., 2017), e pela formação de pesquisadores e profissionais nas mais diversas áreas do conhecimento.

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

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

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

Um em cada três pesquisadores do mundo é uma mulher (UNESCO, 2021). Na maioria dos países há paridade de gênero entre os pesquisadores apenas nas ciências biológicas (UNESCO, 2021). No Brasil, os maiores números de mulheres graduadas são cursos de ciências da saúde, enquanto os maiores números de graduados homens são nas áreas de engenharias e ciências da terra. Além de cursos nas áreas de saúde, mulheres brasileiras são a maioria das matriculadas no ensino superior em cursos das áreas de artes e humanidades e de ciências sociais e aplicadas (UNESCO, 2021). No Brasil, o número de títulos de doutorado concedidos entre os anos de 2012 e 2018 cresceu cerca de 60%, mulheres representam 53,88% dos detentores dos títulos de doutorado concedidos no período. A maioria destes títulos concentram-se nas áreas de ciências da saúde, línguas, literatura e artes e ciências biológicas (UNESCO, 2021).

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

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

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

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

3 ATHENA SWAN CHARTER

A fim de promover a diversidade de gênero e a igualdade no ensino superior, a *Advance HE* estabeleceu o *Athena Scientific Women's Academic Network (SWAN) Charter (ASC)*. O ASC, uma das *Equality Charter (Cartas de Igualdade)* desenvolvidas pela *Advance HE*, é usada em universidades e empresas do Reino Unido e da Europa como base em políticas de apoio e transformação da igualdade de gênero no ensino superior e na pesquisa. O *Athena Swan Charter* foi estabelecido em 2005 para "encorajar e reconhecer o compromisso com o avanço das carreiras das mulheres em Ciência, Tecnologia, Engenharia, Matemática e Medicina (STEMM)" (ADVANCE HE, 2020, tradução nossa). Atualizada em 2015, teve o escopo expandido para reconhecer também o trabalho realizado nas áreas de Artes, Humanidades, Ciências Sociais, Negócios e Direito (AHSSBL); em funções profissionais e de apoio das universidades; e para funcionários e estudantes trans, abordando a igualdade de gênero de forma mais ampla, em vez de apenas barreiras à progressão de carreira que afetam às mulheres. Até setembro de 2022, o ASC era fundamentado em dez Princípios-Chave (PC) e as instituições que os aceitavam, comprometiam-se a adotá-los progressivamente em suas políticas, práticas, planos de ação e cultura organizacional. Os PC podem ser agrupados em tópicos de igualdade; paridade; representação; incentivo; e mudanças estruturais e culturais sustentáveis.

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

O *Athena Swan Charter* já foi aplicado em mais de 50 universidades do Reino Unido desde o seu lançamento em 2005. Após a atualização dos princípios-chave, em 2015, o programa expandiu para Irlanda e Austrália, em 2019 chegou aos Estados Unidos e ao Canadá e mais recentemente, em 2021, começou a ser aplicado em algumas universidades brasileiras. Os princípios-chave do ASC foram novamente atualizados novamente em 2021 e 2022, ano em que houve a revisão e a reformulação textual dos princípios, que foram reduzidos de dez para oito, sem que houvesse perda de conteúdo.

Diversos estudos tentaram avaliar os resultados da aplicação do *Charter* nas universidades. Enquanto alguns relatórios mostravam que 90% dos defensores institucionais (pessoas nomeadas dentro das instituições) concordavam que o *Athena SWAN* teve impacto positivo na equidade de gênero, outros apontaram consequências adversas, que destacam a complexidade e os desafios da implementação das recomendações do *Charter*. (XIAO et al., 2020) Também são levantadas hipóteses sobre uma possível captura do AS pela “agenda neoliberal, pela retórica capitalista e pela mercantilização do ensino superior” (YARROW; JOHNSTON, 2022, p. 769) e até mesmo aumentando o número de desigualdades sofridas por grupos que já as enfrentavam. “pavoneio institucional”. Segundo Yarrow;Johnston (2023) as instituições signatárias do ASC estariam se aproveitando das premiações recebidas como forma de publicidade institucional em termos de igualdade de gênero e para ganho de reputação. Ou, segundo conceitualizam as autoras, como uma forma de “pavoneio institucional” (*institutional peacocking*) (YARROW; JOHNSTON, 2023, p. 769).

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho teve o objetivo de mapear a existência de políticas e práticas institucionais de equidade de gênero nas Instituições Federais de Ensino Superior do Rio Grande do Sul, tendo como base os 10 princípios-chave do *Athena Swan Charter* válidos até setembro de 2022. A realização se deu por meio de uma pesquisa qualitativa, de dados secundários, e pesquisa documental.

A pesquisa documental foi realizada nos canais de comunicação oficiais das instituições e a partir de contato direto com servidores das IFES. O material gerado pela pesquisa documental se compõe de Relatórios de Gestão das IFES e documentos que façam referência às políticas e práticas que promovem a equidade de gênero, publicados pelas Instituições nos sites oficiais – tais como portarias, ofícios, instruções normativas, resoluções, projetos, editais e notícias, e postagens realizadas na rede social Instagram. Nas pesquisas, foram usadas as seguintes palavras-chave: gênero, equidade de gênero, igualdade de gênero, ciência, mulheres, STEM, LGBT, trans e transgênero. Foram selecionadas notícias publicadas nos sites das IFES e postagens feitas em redes sociais no período compreendido entre janeiro de 2020 e agosto de 2022. Quanto às portarias, ofícios, orientações normativas, foram consideradas aquelas já publicadas pelas IFES e ainda válidas, portanto, não revogadas.

O roteiro da análise foi desenvolvido tendo como base pontos relevantes do *Athena Swan Charter*, ancorados aos seus 10 princípios-chave. Com a finalidade de explorar dos dados obtidos na pesquisa documental, foi realizada uma análise de conteúdo a partir da exploração e análise dos materiais coletados na pesquisa documental. Na exploração dos materiais coletados na pesquisa documental, buscamos por pontos equivalentes entre os 10 princípios-chave do *Athena Swan Charter* e as políticas e práticas institucionais de equidade de gênero encontrados nas IFES gaúchas.

5 AS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR NO RIO GRANDE DO SUL

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

A distribuição de gênero da população IFES traduz o perfil de quem que ocupa cada um destes lugares. Os cargos de Reitoria, mais altos das Instituições Federais de Educação Superior gaúchas, são ocupados por uma maioria de homens. Sete dos dez reitores são homens e apenas três são mulheres. Nos cargos de Vice-Reitoria, são cinco vice-reitoras e três vice-reitores (duas IFES não têm este cargo). As Pró-Reitorias e demais posições da alta administração das IFES são formadas por uma população de cerca de 125 pessoas. Novamente, homens são a maioria. Eles correspondem a 58% dos ocupantes dos cargos, enquanto 42% de Pró-reitorias são ocupadas por mulheres. Os cargos de Pró-Reitorias Adjuntas não existem na maioria das IFES, no entanto, quando ocorrem, têm a distribuição por gênero quase igualitária: são 49% de mulheres e 51% de homens. Nos *campi* e cursos, a distribuição de gênero nas Diretorias, não difere do que vimos na Administração Superiores das IFES. Há uma maioria de homens. Eles representam 60% dos Diretores, enquanto há 40% de Diretoras. Nas Vice-Diretorias, homens também representam a maioria dos ocupantes dos cargos: 52%. Mulheres são 48% das vice-diretoras.

Entre os corpos de servidores técnico-administrativos e docentes, há diferenças na distribuição de gênero. Verificamos prevalência feminina entre os técnicos administrativos. São 61% de mulheres e 39% de homens. O maior número de servidoras técnico-administrativas é encontrado na Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), que conta com 98,27% de servidoras mulheres e apenas 1,29% servidores homens. A UFCSPA justifica estes números devido às características de seus cursos de graduação e pós-graduação, todos da área da saúde. Entre docentes, temos uma média de 51% de homens frente a 49% de mulheres. A exceção a estes números é a UFCSPA, que conta com 80,60% de docentes mulheres e 19,40% de docentes homens. Este número é justificado, novamente, pela característica dos cursos da Universidade.

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

Se imaginarmos que cada uma das posições ocupadas nas IFES – Reitoria, Vice-reitoria, Pró-reitoria, Direção, servidor técnico-administrativo, Docente e Discente – tivesse apenas um gênero que o representasse, teríamos: na Reitoria, um Reitor e uma Vice-Reitora; nas Pró-Reitorias, um Pró-Reitor e uma Pró-Reitora Adjunta; na Direção dos *campi* e/ou cursos, um diretor e um vice-diretor. Entre os docentes, teríamos um professor, à exceção da UFCSPA, onde teríamos uma professora. O corpo de servidores técnico-administrativos, seria representado por uma mulher. Já os discentes seriam representados por uma aluna.

6 SIMETRIAS: AS IFES GAÚCHAS E O ATHENA SWAN CHARTER

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

não-institucional e efêmero, com ocorrência pontual, como eventos acadêmicos ou sociais, notícias e divulgações.

Foi mapeado um total de 610 itens classificados entre políticas e práticas de equidade de gênero, em todas as dez Instituições analisadas. Os itens mapeados abrangeram oito dos dez Princípios-Chave. Foram consideradas 513 práticas e 97 políticas efetivadas pelas Instituições no intuito de tornar do ambiente universitário um espaço com igualdade de condições, de representação e livre de tratamentos discriminatórios para pessoas discentes, em cargos acadêmicos, profissionais e de apoio.

As políticas e práticas foram encontradas em oito dos dez Princípios-Chave. Como já era esperado, não foram identificadas políticas ou práticas com simetrias aos PC que discutem o combate às disparidades salariais e a eliminação dos contratos de curto prazo, respectivamente, visto que estas ações são reguladas por leis federais e as IFES não têm ação sobre elas.

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

Os demais itens estão distribuídos entre os quatro Princípios-Chave restantes, que abordam: 2) Igualdade de gênero; 8) Comprometimento de seniores às ações de igualdade de gênero; 9) Comprometimento à sustentabilidade das mudanças e 10) Interseccionalidades. Dentre estes, a maioria (74%) dos itens está concentrada nos Princípios 2 e 10 e não foram identificados em todas as IFES mapeadas. Em 80% das IFES há políticas ou práticas que agem na promoção da diversidade e no combate à transfobia. Novamente, a maioria dos itens analisados correspondem à práticas. São temas com popularidade, mas que ainda não têm ampla compreensão pública. Dúvidas quanto aos significados de igualdade, equidade e interseccionalidade podem justificar o baixo número de ações nestes sentidos.

Já entre os Princípios-Chave 8 e 9, no entanto, há uma política para cada nove práticas identificadas. Entendemos que isso ocorre por se tratar de PC que partem da necessidade de comprometimento da IFES e de seus seniores, sem força de ação por grupos organizados das Instituições, como ocorre na maioria de práticas analisadas. Políticas de comprometimento da IFES e de seus seniores não foram identificadas em seis das dez Instituições.

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

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho buscou identificar as políticas e práticas de equidade de gênero semelhantes às do *Athena Swan Charter* existentes nas Instituições Federais de Ensino Superior localizadas no Rio Grande Do Sul. O objetivo foi mapear as ações que colaboraram para promoção de equidade de gênero nas IFES. Para mapear a existência de políticas e práticas

institucionais de equidade de gênero nas IFES foram identificadas àquelas que tinham políticas e práticas institucionais de equidade de gênero. Identificou-se políticas e práticas de promoção da equidade de gênero em todas as dez IFES instaladas no Rio Grande Do Sul. Posteriormente, foram comparados os dez Princípios-Chave, então vigentes, às políticas e práticas institucionais mapeadas nas IFES gaúchas. A análise permitiu concluir que há políticas e práticas comparáveis a oito dos dez PC do *Athena Swan Charter*. Sendo assim, entendeu-se que foi possível mapear as políticas e práticas de equidade de gênero semelhantes às do *Athena Swan Charter* existentes nas Instituições Federais de Ensino Superior localizadas no Rio Grande Do Sul.

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

Os instrumentos de coleta de dados permitiram que fossem apurados milhares de itens. Destes, foram analisados 610 documentos referentes às políticas e práticas de equidade de gênero nas IFES gaúchas. A discrepância entre os números de políticas e práticas, no entanto, chamou a atenção. Foram consideradas 513 práticas frente a 97 políticas efetivadas. Não obstante, houve dificuldade na obtenção dados sobre as populações das IFES e sobre a distribuição por gênero destas populações. Os dados populacionais das IFES foram extraídos das páginas de cada Instituição, quando disponíveis. Em alguns casos, porém, tivemos pouco ou nenhum resultado. Entendemos que acesso a estes dados públicos deveria ser facilitado, sendo disponibilizado nos sites das Instituições de todo o país, através das inúmeras ferramentas existentes e disponíveis.

Quanto ao *Athena Swan Charter*, surgiram ponderações no que se refere aos Princípios-Chave e sua aplicação nas IFES brasileiras. Para que isso ocorra, percebemos a necessidade de adequações do Princípios-Chave ao ambiente socioeconômico do país, uma vez que, da forma como se colocam, não apontam para a sustentabilidade das mudanças estruturais e culturais. O ASC também desconsidera questões que são fundamentais na formação da população universitária brasileira, tais como raça e posição socioeconômica, homolesbotransfobia e maternidade.

No intuito de trazer mais equidade aos grupos historicamente minoritários, as IFES utilizam há mais de uma década a Lei de Cotas para acesso ao Ensino Superior. Os temas raça e classe social, porém, não constam no ASC. Sabemos, portanto que não são raros os registros de casos de preconceito contra discentes ingressantes pelo sistema de cotas, apesar de já provado que alunos cotistas e não cotistas têm o mesmo desempenho acadêmico.

Princípios referentes ao combate da homolesbotransfobia são abordados de forma bastante superficial pelo *Athena Swan Charter*. Para adequação deste princípio ao Brasil, país que mais mata pessoas LGBTQIA+ no mundo, é necessário que haja maior profundidade na abordagem do tema. Discentes não-heteronormativos ainda passam por situações de violência nas nossas IFES, o que motiva a evasão.

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

Além de auxiliarem no cumprimento do primeiro Princípio-Chave do *Athena Swan Charter*, que diz que a “academia não pode atingir todo o seu potencial a menos que possa se beneficiar dos talentos de todos” (ADVANCE HE, 2020), a inclusão destes pontos faria com que a prática do *Athena Swan Charter* se tornasse realmente equânime nas Instituições de Ensino Superior brasileiras, públicas ou privadas.

Em pesquisas futuras, sugerimos o aprofundamento da análise da aplicação das políticas e práticas semelhantes às do *Athena Swan Charter* nas Instituições Federais de Ensino Superior gaúchas, bem como dos demais Estados do país. Sugere-se investigar a percepção de mulheres discentes, em cargos acadêmicos, profissionais e de apoio destas Instituições quanto a implementação destas políticas e práticas, se as consideram realmente efetivas ou apenas trabalhosas e como mais uma ação de equidade de gênero com fins de pavoneio institucional.

REFERÊNCIAS

- ALTMAN, Y.; SIMPSON, R.; BARUCH, Y.; BURKE, R. J. Reframing the 'glass ceiling' debate. In: R. J. Burke & M. C. Mattis (Org.), **Supporting Women's Career Advancement: Challenges and Opportunities**. Massachusetts: Edward Elgar Publishing, Inc. 2005. Disponível em: < <https://doi.org/10.4337/9781845423452.00010>>
- AMBROSINI, Anelise Bueno. A representação das mulheres como reitoras e vicereitoras das Universidades Federais do Brasil: um estudo quantitativo. In: **COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA**, XVII., 22-24 nov. 2017, Mar del Plata. Anais eletrônicos. [Florianópolis: UFSC, 2017]. 12 p. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/181013>>
- ARAÚJO, Denise Bastos de. A CIÊNCIA E AS RELAÇÕES DE GÊNERO. **Estudos IAT: SEXUALIDADE E GÊNERO**, Salvador, v. 1, n. 1, p. 4-17, jun. 2010
- BENEDITO, Fabiana de Oliveira. Intrusas: uma reflexão sobre mulheres e meninas na ciência. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 71, n. 2, p. 06-09, abr. 2019. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252019000200003&lng=en&nrm=iso>
- BOFFI, Letícia Carolina; OLIVEIRA-SILVA, Ligia Carolina. Enfrentando as estatísticas: estratégias para permanência de mulheres em STEM. Gerais, **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 14, n. spe, p. 1-27, dez. 2021. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.36298/gerais202114e16922>>
- BORSOI, Isabel Cristina; PEREIRA, Flavilio Silva. Mulheres e homens em jornadas sem limites: docência, gênero e sofrimento. **Revista Temporalis**, ano 11, n.21, p.119-145, 2011. Disponível em <<https://doi.org/10.22422/2238-1856.2011v11n21p119-145>>
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Educacional Anísio Teixeira (INEP). **Censo da Educação Superior**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/areasde-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>>
- CARVALHO, Marília Gomes de; CASAGRANDE, Lindamir Salette. Mulheres e ciência: desafios e conquistas. **Revista Internacional Interdisciplinar Interthesis**, [S.L.], v. 8, n. 2, p. 20-35, 26 dez. 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/interthesis/article/view/1807-1384.2011v8n2p20>>.
- CROSS, D.; THOMSON, S.; SINCLAIR, A. Research in Brazil: a report for CAPES by Clarivative Analytics. **Clarivative Analytics**. 2017. Disponível em: < <https://observatoriodoconhecimento.org.br/wp-content/uploads/2019/04/04-Research-in-Brazil.pdf> >

GROSSI, Márcia Gorett Ribeiro; BORJA, Shirley Doveslei Bernardes; LOPES, Aline Moraes and ANDALECIO, Aleixina Maria Lopes. As mulheres praticando ciência no Brasil. **Revista Estudos Feministas**. [online]. 2016, vol.24, n.1, pp.11-30. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n1p11>>

GUEDES, Moema de Castro. A presença feminina nos cursos universitários e nas pós-graduações: desconstruindo a idéia da universidade como espaço masculino. **História, Ciências, Saúde – Manguinhos**, Rio de Janeiro, v.15, supl., p.117-132, jun. 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-59702008000500006>>

ICHIKAWA, E.; YAMAMOTO, J.; BONILHA, M. Ciência, Tecnologia e Gênero: Desvelando o Significado de Ser Mulher e Cientista. **Serviço Social em Revista**. v.11 n.1. jul. 2008. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/ssrevista/pdf/2008/18%20Artigo%20Genero_%20ciencia_tecnologia%20corrigidos.pdf>

LETA, Jacqueline. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos Avançados** [online]. 2003, v. 17, n. 49, pp. 271-284. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300016>>.

LIMA, Michelle Pinto. As mulheres na Ciência da Computação. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2013, v. 21, n. 3, pp. 793-816. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300003>>.

MACHADO L.S. Parent in Science: The Impact of Parenthood on the Scientific Career in Brazil. **2019 IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE)**. Montreal, 2019, p. 37-40. Disponível em: <<https://doi.org/10.1109/GE.2019.00017>>

MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana Maria F. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. **Dados** [online]. 2015, v. 58, n. 3, pp. 749-789. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/00115258201558>>.

OCTS-OEI. Las brechas de género en la producción científica ibero-americana. **Papeles del Observatorio**. 9 ed. Buenos Aires, Argentina. 2018. Disponível em: <<https://oei.int/publicaciones/gender-gaps-in-ibero-american-scientific-production>>

OECD. Education at a Glance 2019: OECD Indicators, **OECD Publishing**, Paris. França. 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>>

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

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

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

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

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

SANTOS, Glaucia Romualdo dos. "Mulher negra e magistério primário: a construção da identidade racial pela representação do outro". **Educação em Revista**. Belo Horizonte, n. esp., p. 169-185, set. 2000. Disponível em: <<http://educa.fcc.org.br/pdf/edur/nnumeroespecial/nnumeroespeciala09.pdf>>

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

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

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

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

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

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

YARROW, Emily; JOHNSTON, Karen. Athena SWAN: “Institutional Peacocking” in the Neoliberal University. **Gender, Work & Organization**, vol. 30, núm. 3, 2023. pp 757- 772. Disponível em: < <https://doi.org/10.1111/gwao.12941>>