

**Camilla Karla Brites Queiroz Martins de Oliveira**

Mentora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Maria Luiza Campos

# **Criação da Comissão de Gênero no Setor de Ciências Exatas da Universidade Federal do Paraná**

Outubro de 2024 - Rio de Janeiro

Columbia Global Center Rio de Janeiro

Programa: Columbia Women's Leadership Network – Turma Marielle Franco

## Contexto

Uma das formas de empoderamento feminino é o acesso ao estudo e ao campo de trabalho como processo para a transformação social. Segundo a UNESCO [1] as mulheres correspondem a 33% das cientistas no mundo. Em 2021, elas representavam 44,4% na América Latina e Caribe e os dados estimados para o Brasil para o ano de 2024 mostram uma representatividade de 44,8%. Do ponto de vista local, o Setor de Ciências Exatas da Universidade Federal do Paraná (UFPR) [2] tem atualmente 25% (64/251) de docentes mulheres e 43% (33/77) técnica-administrativas. Já os cursos de graduação em física, que compreendem os cursos de Licenciatura e Bacharelado, cerca de 25% do total estudantes são mulheres<sup>1</sup>. Considerando a desigualdade de gênero nas ciências, várias ações são realizadas para incentivar que mais meninas e mulheres escolham estudar e trabalhar com ciências em todas as áreas, em particular as áreas ciências naturais e tecnologia. Das quais podemos citar os projetos de extensão desenvolvidos pelas universidades, como o Projeto “*Meninas e Mulheres nas Ciências da UFPR*” [3] e prêmios como “*Para Mulheres na Ciência*”, um programa do Grupo L'Oréal no Brasil, Academia Brasileira de Ciências e UNESCO no Brasil [4] e o “*Prêmio Mulheres e Ciência*” recém-criado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) [5]. Porém, precisamos refletir sobre o ambiente que essas mulheres encontram uma vez que adentram o espaço acadêmico e o que enfrentam para permanecer nesse espaço. Se queremos mais mulheres atuando no campo das ciências, é preciso que elas tenham condições de estudar e trabalhar em um ambiente seguro e que permita e incentive o desenvolvimento de suas potencialidades. A trajetória feminina na academia é frequentemente marcada por violências potencializadas pelas diversas interseccionalidades (raça, identidade de gênero, orientação sexual, maternidade, envelhecimento por idade etc.). As violências de gênero diárias podem gerar uma sobrecarga de trabalho, contribuem para o surgimento e piora de problemas psicológicos e as levam a considerar a necessidade de escolher entre família e carreira. Por vezes, elas são expulsas<sup>2</sup> do ambiente acadêmico pelas situações vivenciadas. Em muitos casos, a formação acadêmica é a base da mudança da vida da estudante e de sua família e levá-las a abandonar a universidade é

---

<sup>1</sup> Dados de setembro de 2024.

<sup>2</sup> A Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Célia Ratusniak, do Departamento de Psicologia da UFPR desenvolve a ideia de que a “*evasão escolar de estudantes negras(os), potencializado pelo racismo, esconde um processo de expulsão*” que retira dessas(es) estudantes a possibilidade de frequentar a escola [6]. No contexto desse projeto, essa mesma ideia poderia ser aplicada a mulheres que abandonam a carreira científica por conta de situações de violências de gênero sofridas.

privá-las de buscar seus sonhos e sua independência. Já as mulheres que buscam carreira na academia são minoria no avanço da carreira e tem muitos obstáculos para acessar os espaços de tomada de decisão e posições de liderança. Em 2024, a UNESCO lançou a campanha “*Closing the Gender Gap In Science*” com três dos pilares de atuação, sendo o terceiro “Criar ambientes de trabalho que atraíam, retenham e promovam mulheres cientistas” [7]. Ou seja, a construção de um ambiente comprometido e ancorado em políticas de gênero é de suma importância para garantir que as mulheres cientistas vivam sua formação e sua carreira plenamente e alcem posições de lideranças. Do ponto de vista de legislação, a criação de ambientes de trabalho livres de violência de gênero em uma universidade pública federal está em consonância com a Convenção N° 190 da Organização Mundial do Trabalho (2019) [8], que “*é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio baseados no gênero*” e com a Lei N° 14.540/23 [9] que “*Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal*”. Por fim, garantir o acesso à educação nas áreas de ciências e a permanência de meninas e mulheres no ambiente acadêmico contribui para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e suas metas [10]. Esse projeto está diretamente relacionado aos ODS 4 (Educação de qualidade), 5 (Igualdade de gênero), 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), 10 (Redução das desigualdades), 16 (Paz, justiça e instituições eficazes) e 18 (Igualdade étnico-racial).

## **Objetivos**

Esse projeto objetiva a criação de uma Comissão de Gênero no Setor de Ciências Exatas da UFPR para produzir políticas de gênero e de prevenção das violências de gênero e assédios, através de um plano de equidade, ações educativas, formações e campanhas para a comunidade que compõe esse setor. Além disso, pretende-se gerar dados sobre a composição da comunidade em termos de marcadores sociais e identificar os tipos de violências de gênero sofridos pelas mulheres. Com realização desse projeto pretende-se criar o compromisso neste setor em trabalhar ativamente com a construção de um ambiente comprometido e ancorado em políticas de gênero para garantir um ambiente que permita as mulheres vivam sua formação e sua carreira plenamente.

## **Agentes Envolvidos**

As pessoas envolvidas nesse projeto são parte da comunidade do Setor de Ciências Exatas que é composta por discentes de graduação e pós-graduação, servidoras(es) docentes e técnico-administrativos que atuam nas unidades. O Setor é composto por seis departamentos, nove programas de pós-graduação, oito cursos de graduação e seis unidades administrativas. Espera-se que essa comunidade atue como agente de produção das ações e como seu público-alvo, e as ações serão pensadas para atender as particularidades de cada categoria. A criação da comissão de Gênero no Setor de Ciências Exatas precisará da aprovação do Conselho Setorial, composto por representantes das unidades, servidoras(es) técnico-administrativos e discentes. Espera-se, também, contar também com o apoio do Conselho para o funcionamento, tanto institucional quanto financeiro. Além disso, a comunidade interage e atua direta e indiretamente em outros espaços, visto que docentes e discentes podem realizar atividades em cursos e departamentos de outros setores de modo que os resultados podem ser multiplicados e afetar um público maior na própria universidade. E toda a comunidade setorial interage com a comunidade externa à Universidade em suas relações sociais, que será, indiretamente, afetada pelas ações. Acredita-se que a atuação da comissão terá impacto direto na vida e bem-estar da sua comunidade, principalmente das estudantes e servidoras, garantindo um ambiente de trabalho que fomentará o protagonismo feminino e a permanência das mulheres no Setor de Exatas da UFPR.

## **Atividades**

Para alcançar os objetivos propostos nesse projeto, as atividades serão realizadas em paralelo para otimização do tempo de implementação do projeto:

- 1) identificar pessoas no Setor para construção conjunta da proposta da comissão de gênero;
- 2) mapear iniciativas que já implementaram propostas similares e fazer troca de aprendizado mediante reuniões temáticas de maneira on-line;
- 3) mapear a comunidade setorial em termos de marcadores sociais usando um questionário para realizar um diagnóstico atual, além de identificar os tipos de violências de gênero já vivenciadas pelas pessoas que se identificam como mulheres;
- 4) estruturar a proposta formal da comissão para apreciação do Setor a partir das experiências e informações trazidas pela análise do questionário;
- 5) buscar financiamento para as atividades que serão resultados dessa comissão;

6) construir propostas de formações, ações educativas e campanhas, baseadas nos resultados obtidos com a análise do questionário e as demandas apresentadas por cada categoria que compõe a comunidade setorial.

## **Resultados esperados**

Os resultados esperados para esse projeto são:

(1) a análise do questionário e criação de um relatório que vai balizar as ações da comissão. E a criação de dados sobre a temática pode ser objeto de pesquisa sobre a discussão de gênero e suas interseccionalidades nas áreas de STEM no Brasil. Pretende-se que essa pesquisa seja repetida em ciclos para acomodar as mudanças naturais que acontecem na comunidade e acompanhar os avanços gerados pela atuação da comissão;

(2) realizar as reuniões temáticas/workshop com grupos identificados, que possuem comissões similares implementadas com sucesso;

(3) a formalização da comissão com a aprovação nas instâncias competentes e criação de estatuto e formação do grupo de trabalho a partir da estrutura desenhada;

(4) criação do plano de equidade de gênero do setor com a participação da comunidade;

(5) criação das políticas para prevenir e acolher situações de assédio, e formalizar o grupo de acolhimento que já atua hoje de maneira informal, oferecendo acolhimento institucional mais próximo e canais para o início do processo de denúncia;

(6) lançamento da campanha “Exatas Sem Assédio”, com ações educativas contra violência de gênero para a comunidade, como a criação de cartilhas informativas sobre violência de gênero, palestras e formação voltada para cada nicho da comunidade.

A criação da comissão vai significar uma mudança na política do setor ao dar a perspectiva de gênero para suas atividades e garantir o e cumprimento da Lei 14.540/23. Com uma atuação *in loco*, promovendo lideranças femininas para criação de políticas para as demandas locais, poderemos gerar uma mudança de cultura através da educação. Por esse motivo, espera-se a comissão se torne um projeto piloto para formação de comissões similares dentro da instituição, considerando as especificidades de cada local.

## **Riscos**

Dentre os fatores mapeados que podem atrapalhar a implementação do projeto, destacam-se:

1) resistência de parte da comunidade com a criação da comissão, como medida para manter o

*status quo*; nesse sentido, uma campanha de conscientização e apresentação das vantagens da instituição da comissão podem contribuir;

2) o fato de que o trabalho será realizado de maneira voluntária pelas pessoas que se envolverem. Isso poderá causar a uma sobrecarga de trabalho para essas pessoas e provavelmente a um atraso no cronograma. Uma maneira de minimizar é mediante negociações com os departamentos para existirem outras compensações, como contabilizar as horas de dedicação na progressão docente e liberação de outras atividades administrativas;

3) ausência de uma linha de financiamento institucional específica para esse tipo de atividade, que terá que receber suporte de projetos particulares de docentes, eventuais editais na universidade e agências de fomento. O Setor e os departamentos podem ajudar destinando uma porcentagem do orçamento anual exclusivamente para as atividades da comissão.

## Referências

[1] UNESCO. UNESCO Report: The Gender Gap in Science - Status and Trends, Paris: UNESCO, 2024.

[2] Dados internos UFPR. Movimento UFPR, 2024.

[3] BLOG Meninas e Mulheres nas Ciências UFPR. Página inicial. Disponível em: <https://meninasmulheresnascienciasufpr.blogspot.com/>. Acesso em: 12 de outubro de 2024.

[4] Para Mulheres na Ciência 2024. Página inicial. Disponível em: <https://www.forwomeninscience.com/challenge/show/104>. Acesso em: 12 de outubro de 2024.

[5] CNPQ. CNPq cria Prêmio Mulheres e Ciência para homenagear trajetória científica de pesquisadoras. CNPQ, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/premios/cnpq-cria-o-premio-mulheres-e-ciencia-para-homenagear-trajetoria-cientifica-de-pesquisadoras>. Acesso em 15 de outubro de 2024.

[6] RATUSNIAK, Célia. A expulsão escondida na evasão escolar: gênero, raça e fracasso escolar. **Revista Educação, Cultura e Sociedade**, Vol.12, n.1. 2022.

[7] UNESCO. UNESCO Report: UNESCO Call to Action - Closing the Gender Gap in Science, Paris: UNESCO, 2024.

[8] MDS. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Página inicial. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm). Acesso em 12 de outubro de 2024.

- [9] IOT. International Labour Organization. Disponível em:  
<https://www.ilo.org/topics/violence-and-harassment-world-work>. Acesso em 14 de outubro de 2024.
- [10] UN BRASIL. Nações Unidas no Brasil, 2024. Página inicial. Disponível em:  
<<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> >. Acesso em: 26 de setembro de 2024.