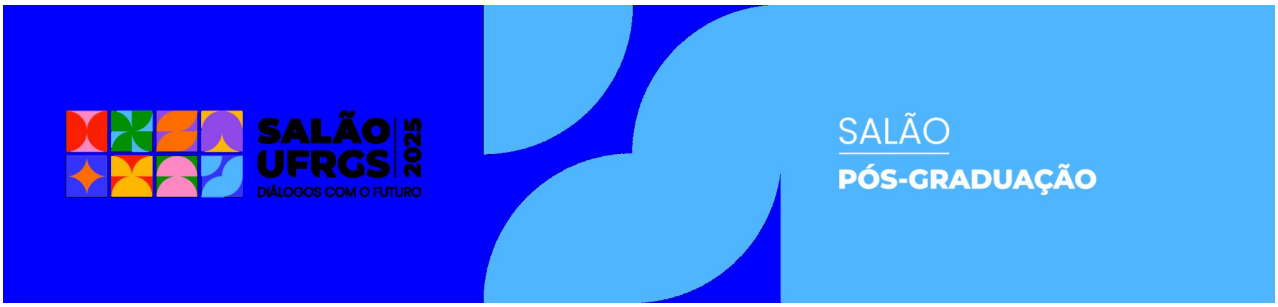


Evento	Salão UFRGS 2025: I SALÃO DA PÓS-GRADUAÇÃO
Ano	2025
Local	Campus do Vale - UFRGS
Título	Mulheres na liderança universitária: gênero, poder e representatividade
Autor	ANDRESSA SOARES BENTO
Orientador	MARCIA CRISTINA BERNARDES BARBOSA

RESUMO: A Ciência como as demais estruturas da sociedade foi construída com bases sexistas e misóginas, o que resultou na exclusão sistemática das mulheres do processo formal de produção científica. Ao longo dos últimos dois séculos, a produção científica tem sido predominantemente atribuída aos homens. Além disso, as contribuições de muitas mulheres para o desenvolvimento da Ciência foram apagadas ou tornadas invisíveis ao longo da história. Para além da justificativa sócio-histórica, a abordagem das questões de gênero sob diferentes vieses pode ser justificada pela necessidade de resistência aos estereótipos de gênero, que, como algumas pesquisas indicam, são apontados desde a infância. Ainda é possível também observar essa exclusão, principalmente em cargos de tomada de decisão, que por sua vez acabam por contribuir com a permanência de diversas barreiras ao gênero feminino e aos estereótipos de gênero, uma vez que meninas e mulheres apresentam maior dificuldade em se perceber em cargos mais altos. Por isso se entende que a presença de mulheres em posições de liderança nas universidades é fundamental para criar ambientes acadêmicos mais diversos e justos com o potencial de representar um modelo à outras mulheres em início de carreira, incentivando a busca por posições de destaque e, assim, contribuindo para a redução das desigualdades de gênero no meio acadêmico. Com base nestas prerrogativas, um dos objetivos das pesquisas e análises desenvolvidas até o momento, se direcionam a avaliar de modo quanti-qualitativo a participação e atuação de mulheres em Cargos de Direção (CD) dentro de instituições federais de ensino superior. Além disso, pretendemos associar o aumento ou a diminuição da participação das mulheres com a criação e/ou extinsão de políticas públicas e processos históricos de representatividade. Os CD são divididos em 4 níveis, de modo que CD1 se refere a cargos de reitoria, CD2 vice-reitores(as) ou pró-reitores(as), CD3 a vice-pró-reitores(as) ou superintendentes e CD4 a vice-pró-reitores(as) ou diretores(as). Para essa análise, foram coletados dados de 1999 a 2024, e com isso foi possível observar impactos das políticas públicas desenvolvidas nesse período que contribuíram para a expansão de instituições de ensino que culminou no aumento de cargos e também na participação de mulheres em posições de liderança. Ainda assim, por nossos recortes analíticos podemos observar que a concentração maior de mulheres ainda se detém em CD4 enquanto em CD1 representam o máximo de 31% de ocupação desta posição em 2023. Ainda, selecionando 11 universidades pelo Brasil, foi possível identificar instituições que nunca tiveram uma reitora mulher no período de 1999 a 2024, o que evidencia que sim, há um aumento que pode ser atribuído a diversos fatores, no entanto, é um aumento lento e resultado de movimentos sociais e políticos. Em resumo, as análises mostram que políticas de equidade de gênero e a ampliação do acesso ao sistema acadêmico favorecem a maior participação das mulheres em cargos de poder. Por fim, ressalta-se o compromisso com a busca por equidade de gênero e o reconhecimento de mulheres nesses ambientes, principalmente em instituições de ensino superior, bem como no acesso de mulheres a posições de cargos de decisão. Compreendendo que para isso diversas propostas contêm potencial para contribuir com esse propósito, como o desenvolvimento de intervenções didáticas no ensino básico e superior, assim como diálogos e análises qualitativas com mulheres, professoras e pesquisadoras, de modo seja possível, ao menos parcialmente, entendermos as possibilidades e desafios inerentes ao ocupar posições de poder.

PALAVRAS-CHAVE: Gênero e Poder; Cargos de Direção; Mulheres na Liderança.