

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES
APRENDENTES

CAMILA SANTA CRUZ LINS DE SIQUEIRA

**IGUALDADE DE GÊNERO: AVALIAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE
ENSINO SUPERIOR NA PARAÍBA**

JOÃO PESSOA
2024

CAMILA SANTA CRUZ LINS DE SIQUEIRA

**IGUALDADE DE GÊNERO: AVALIAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE
ENSINO SUPERIOR NA PARAÍBA**

Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Aprendentes - Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para obtenção do título de Mestre.

Linha de Pesquisa: Gestão de Projetos e Tecnologias Emergentes

Orientador(a): Profa. Dra. Josilene Aires Moreira.

JOÃO PESSOA

2024

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S618i Siqueira, Camila Santa Cruz Lins de.

Igualdade de gênero : avaliação em uma instituição pública de ensino superior na Paraíba / Camila Santa Cruz Lins de Siqueira. - João Pessoa, 2024.

101 f. : il.

Orientação: Josilene Aires Moreira.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. Igualdade de gênero. 2. Instituições de ensino superior. 3. Desigualdade de gênero - Índices. 4. Empoderamento feminino. I. Moreira, Josilene Aires. II. Título.

UFPB/BC

CDU 141.72(043)

CAMILA SANTA CRUZ LINS DE SIQUEIRA

**IGUALDADE DE GÊNERO: AVALIAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE
ENSINO SUPERIOR NA PARAÍBA**

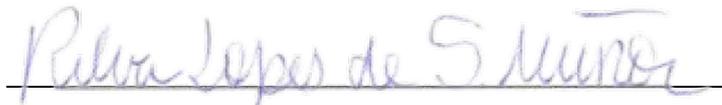
Membros da Comissão Avaliadora de Dissertação de Mestrado, apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão de Organizações Aprendentes da Universidade Federal da Paraíba, em 06 de Setembro de 2024.

Aprovada em: 06 /09 /2024 .

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Josilena Aires Moreira - UFPB
(Orientadora)



Prof. Dra. Rilva Lopes de Sousa Muñoz - UFPB
(Avaliador interno)



Prof. Dra. Bernardina Maria Juvenal Freire de Oliveira - UFPB
(Avaliador externo)

Dedico este trabalho às mulheres que, com coragem e determinação, desbravam caminhos no ambiente acadêmico. Às pesquisadoras que pavimentam um futuro mais igualitário. À minha mãe, por seu amor e apoio incondicional, que foram fundamentais para minha jornada.

AGRADECIMENTOS

À Deus, fonte de minha força inesgotável.

À minha família, minha profunda gratidão por serem pilares inabaláveis de determinação, sabedoria e honestidade em minha vida. Suas orientações e exemplos moldaram não apenas meu caráter, mas também minha jornada acadêmica e profissional.

Aos queridos colegas de trabalho, agradeço pela amizade sincera e pela cumplicidade que transformaram cada dia de trabalho em uma experiência enriquecedora e divertida.

Aos colegas de mestrado das turmas 13 e 14 e os professores do programa, sou grata pela generosidade em compartilhar experiências e conhecimentos ao longo de nossa jornada acadêmica. Suas contribuições foram essenciais para o meu crescimento acadêmico.

Aos amigos que sempre estiveram ao meu lado, nos momentos de alegria e nas adversidades. Agradeço por cada risada compartilhada e por cada gesto de apoio que nunca deixaram de oferecer.

À minha orientadora, Professora Dra. Josilene Aires Moreira, meu profundo agradecimento pelo apoio, pela orientação e pelos ensinamentos que foram fundamentais para o sucesso desta pesquisa.

À Tamires, cujo apoio constante, incentivo e companheirismo foram cruciais em cada passo deste percurso.

Aos que fizeram parte da minha vida e já não estão mais entre nós, vocês serão sempre lembrados com carinho e gratidão, por terem deixado uma marca em minha vida.

Às mulheres, que com sua coragem, inteligência e liderança têm desbravado caminhos e contribuído significativamente para o avanço da sociedade e da pesquisa.

“Nós todos não podemos ser bem sucedidos quando metade de nós é retida” – Malala Yousafzai

RESUMO

Nos últimos anos, a busca por condições igualitárias entre homens e mulheres na sociedade tem acontecido de forma global, a prova disso é que a Organização das Nações Unidas (ONU) definiu a Igualdade de Gênero como um dos seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5). Em diversos setores da sociedade, este objetivo ainda está longe de ser alcançado, segundo alguns dos principais índices internacionais de igualdade de gênero. No ambiente acadêmico, existem ainda poucos estudos que mostram o panorama da desigualdade nas instituições de ensino superior no Brasil e no mundo. Este trabalho avalia, a partir de dados primários, como se encontra a igualdade de gênero na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), mais especificamente em dois centros com características distintas, o Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA) e o Centro de Informática (CI). A análise foi realizada a partir dos dados de docentes, discentes e servidores técnico-administrativos, levando em consideração a presença de mulheres e homens nos cursos de graduação, nos programas de pós-graduação, nos cargos de poder dos departamentos e coordenações, e nos programas de pesquisa e extensão da UFPB nos anos de 2022 e 2023. Também foram considerados dados de licenças capacitação, saúde, paternidade e maternidade e dos atendimentos realizados pelo Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres (Comu). Após a análise detalhada dos dados quantitativos, foi aplicado o GEHEI – Índice de Desigualdade de Gênero em Instituições de Ensino Superior. Os resultados evidenciam que os dois centros possuem suas peculiaridades quanto à desigualdade de gênero, sendo o CI fortemente desigual, com a grande maioria de posições de poder e liderança ocupadas por homens. Já o CCHLA, embora contemple uma grande maioria feminina em seus quadros, seja no nível de graduação como na pós-graduação, tem as posições de poder e liderança ocupadas por um número alto de homens. Ou seja, os dados desse estudo evidenciam que os homens conseguem galgar maiores posições de poder e liderança mesmo em um ambiente majoritariamente feminino (CCHLA).

Palavras-chave: igualdade de gênero; instituições de ensino superior; índices de desigualdade de gênero; empoderamento feminino.

ABSTRACT

In recent years, the pursuit of gender equality in society has become a global endeavor. This is evidenced by the fact that the United Nations (UN) has included Gender Equality as one of its Sustainable Development Goals (SDG 5). Despite this, achieving this goal remains distant in various sectors of society, according to some of the leading international gender equality indices. In the academic environment, there are still few studies that provide an overview of inequality within higher education institutions in Brazil and globally. This study assesses, based on primary data, the state of gender equality at the Federal University of Paraíba (UFPB), specifically within two centers with distinct characteristics: the Center for Human, Social, and Applied Sciences (CCHLA) and the Center for Computer Science (CI). The analysis was conducted using data on faculty, students, and administrative staff, considering the presence of women and men in undergraduate courses, postgraduate programs, leadership roles in departments and coordinations, and in research and extension programs at UFPB during 2022 and 2023. Data on training, health, paternity and maternity leaves, and the services provided by the Committee for the Prevention and Addressing of Violence Against Women (Comu) were also considered. After a detailed analysis of the quantitative data, the GEHEI – Gender Inequality Index in Higher Education Institutions was applied. The results reveal that the two centers exhibit distinct characteristics regarding gender inequality. The CI is notably unequal, with the vast majority of leadership and power positions held by men. In contrast, the CCHLA, although predominantly female at both the undergraduate and postgraduate levels, still has a high proportion of men in leadership and power positions. Thus, the data from this study show that men are able to attain higher positions of power and leadership even in a predominantly female environment (CCHLA).

Keywords: gender equality; higher education institutions; gender indexes; female empowerment.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1** - Número de docentes em cursos de graduação na categoria pública, segundo o sexo – Brasil – 2022..... 29
- Figura 2** - Os vinte maiores cursos (rótulos) em número de matrículas de graduação e os respectivos percentuais de participação segundo o sexo - Brasil – 2022.....35
- Figura 3** - Índice GII, (PNUD, 2023) Tradução livre..... 37
- Figura4** - Relatório 2023 Women, Business and Law. (tradução realizada pela autora)....40
- Figura 5** - O índice GEHEI e suas dimensões (Tradução da autora)..... 46

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Porcentagem de Alunos ingressantes– CCHLA (2022).....	55
Gráfico 2 - Porcentagem de Alunos ingressantes– CCHLA (2023).....	55
Gráfico 3 - Número de abandonos CCHLA (2022 e 2023).....	56
Gráfico 4 - Número de conclusões CCHLA (2022 e 2023).....	57
Gráfico 5 - Quantitativo de discentes em projetos de pesquisa, extensão e monitoria – CCHLA.....	58
Gráfico 6 - Discentes ingressantes nos programas de mestrado – CCHLA (2022).....	59
Gráfico 7 - Discentes ingressantes nos programas de mestrado – CCHLA (2023).....	60
Gráfico 8 - Porcentagem de ingressantes em programa de doutorado – CCHLA (2022)...	61
Gráfico 9 - Porcentagem de ingressantes em programas de doutorado – CCHLA (2023).	61
Gráfico 10 - Docentes por Departamento (CCHLA) – ano de2022.....	63
Gráfico 11 - Docentes por Departamento (CCHLA) –2023.....	64
Gráfico 12 - Coordenadores de Cursos CCHLA.....	65
Gráfico 13 - Chefes de Departamento – CCHLA.....	66
Gráfico 14 - Servidores Técnico Administrativos CCHLA.....	68
Gráfico 15 - Alunos ingressantes em 2022 (CI).....	68
Gráfico 16 - Discentes ingressantes em 2023 (CI).....	69
Gráfico 17 - Número de abandonos em 2022 e 2023 (CI).....	70
Gráfico 18 - Número de conclusões de curso (CI).....	71
Gráfico 19 - Quantitativo de discentes em projetos de pesquisa, extensão e monitoria do CI.....	72
Gráfico 20 - Discentes ingressantes no mestrado – CI.....	73
Gráfico 22 - Docentes por departamento – CI (2023).....	75
Gráfico 23 - Coordenadores de Cursos CI.....	76
Gráfico 24 - Chefes de Departamento - CI.....	76
Gráfico 25 - Servidores Técnico Administrativos CI.....	77
Gráfico 26 - Ingressantes em 2022 (CCHLA e CI).....	78
Gráfico 27 - Ingressantes 2023 (CCHLA x CI).....	79
Gráfico 28 - Ingressantes no mestrado em 2022 (CCHLA x CI).....	80
Gráfico 29 - Ingressantes no mestrado em 2023 (CCHLA x CI).....	80

Gráfico 30 - Discentes ingressantes no doutorado (CCHLA).....	81
Gráfico 31 - Número de Docentes em 2022 (CCHLA e CI).....	82
Gráfico 32 - Número de Docentes em 2023 (CCHLA e CI).....	83
Gráfico 33 - Docentes por titulação CCHLA.....	84
Gráfico 34 - Docentes por titulação CI.....	84
Gráfico 35 - Docentes com Licença Capacitação (CCHLA x CI).....	85
Gráfico 36 - Docentes com Lic. tratamento de saúde (2022 e 2023).....	86
Gráfico 37 - Docentes com Lic. Paternidade/maternidade - (2022 e 2023.....)	86
Gráfico 38 - Novos atendimentos (CoMu).....	88
Gráfico 39 - Aplicação do índice GEHEI.....	91

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Índices globais de desigualdade de gênero.....	44
Quadro 2 - Número de discentes ingressantes por gênero e curso do CCHLA (2022 e 2023).....	56
Quadro 3 - Percentual de abandono (2022 e 2023).....	57
Quadro 4 - Percentual de conclusão (2022 e 2024).....	58
Quadro 5 - Discentes em projetos de ensino, pesquisa, extensão e monitoria no CCHLA.....	59
Quadro 6 - Discentes ingressantes em programas de mestrado – CCHLA.....	60
Quadro 7 - Número de ingressantes em programa de doutorado (CCHLA).....	62
Quadro 8 - Percentual de Docentes por departamento (2022 e 2023).....	64
Quadro 9 - percentual de coordenadores de curso no CCHLA entre os anos de 2022 e 2023.....	66
Quadro 10 - percentual de chefes de departamento entre os anos de 2022 e 2023.....	66
Quadro 11 - Ingressantes no CI 2022 e 2023.....	69
Quadro 12 - Percentual de abandono (CI).....	70
Quadro 13 - Percentual de conclusão de curso (CI).....	71
Quadro 14 - Percentual de alunos que participaram de projetos (CI).....	72
Quadro 15 - Percentual de Docentes por departamento – CI (2022 e 2023).....	75
Quadro 16 - Percentual de coordenadores de curso e chefes de departamento no CI entre os anos de 2022 e 2023.....	76
Quadro 17 - Discentes Ingressantes em 2022 e 2023 (CCHLA x CI).....	79
Quadro 18 - Percentual de alunos em programa de mestrado (CCHLA x CI).....	81
Quadro 19 - Percentual de alunos ingressantes em programa de doutorado (CCHLA).....	82
Quadro 20 - Percentual do número de docentes em 2022 e 2023 (CCHLA x CI).....	83
Quadro 21 - Percentual de docentes por titulação (CCHLA x CI).....	85
Quadro 22 - Percentual de docentes com licença capacitação (CCHLA x CI).....	22
Quadro 23 - Percentual de docentes – Lic. Saúde (CCHLA x CI).....	86
Quadro 24 - Percentual de docentes com licença paternidade/maternidade (CCHLA x CI).....	87
Quadro 25 - Cálculo GEHEI - Dimensões e indicadores.....	88

LISTA DE SIGLAS

ONU	Organização das Nações Unidas
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
CCHLA	Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes
CCTA	Centro de Comunicação, Turismo e Artes
CI	Centro de Informática
CoMu	Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres
DCC	Departamento de Computação Científica
DI	Departamento de Informática
DSC	Departamentos de Sistemas de Computação
EAD	Educação à Distância
EIGE	<i>European Institute for Gender Equality</i>
FAFI	Faculdade de Filosofia e Letras
GEHEI	<i>Gender Equality on Higher Education Institutions</i>
GEI	<i>Gender Equality Index</i>
GGGI	<i>Global Gender Gap Index</i>
GII	<i>Gender Inequality Index</i>
IES	Instituições de Ensino Superior
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PROGEP	Pró- Reitoria de Gestão de Pessoas
SIGAA	Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas
SIGI	<i>Social Institutions and Gender Index</i>
STI	Sistema de Tecnologia da Informação
UFCG	Universidade Federal de Campina Grande
WBL	<i>Women, Business, and the Law</i>
WEPs	Princípios de Empoderamento das Mulheres

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	QUESTÃO DE PESQUISA.....	16
1.2	OBJETIVOS DA PESQUISA.....	17
1.2.1	Objetivos Específicos	17
1.3	JUSTIFICATIVA.....	17
2	REVISÃO DE LITERATURA	20
2.1	GÊNERO E DESIGUALDADE.....	20
2.2	DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE ACADÊMICO.....	24
2.3	GÊNERO E VIOLÊNCIA NO AMBIENTE ACADÊMICO.....	30
2.4	GÊNERO E ESCOLHAS PROFISSIONAIS.....	36
2.5	ÍNDICES DE IGUALDADE DE GÊNERO.....	36
2.5.1	Índice de Desigualdade de Gênero – Gender Inequality Index (GII)	36
2.5.2	Índice Global de Desigualdade de Gênero -Global Gender Gap Index (GGGI)	38
2.5.3	Mulheres, Negócios e a Lei - Women, Business, and the Law (WBL)	39
2.5.4	Índice de Igualdade de Gênero – Gender Equality Index (GEI)	41
2.5.5	Índice de Instituições Sociais e de Gênero – Social Institutions and Gender Index (SIGI)	41
2.5.6	Princípios de Empoderamento das Mulheres - WEPs	41
2.6	ÍNDICE DE IGUALDADE DE GÊNERO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR – <i>GENDER EQUALITY ON HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS (GEHEI)</i>	45
3	METODOLOGIA	48
3.1	O UNIVERSO DA PESQUISA.....	48
3.2	A COLETA DE DADOS.....	52
3.3	O INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO: O ÍNDICE GEHEI.....	53
4	REVELANDO OS DADOS	54
4.1	O CENTRO DE CIÊNCIAS, LETRAS E ARTES.....	54
4.1.1	Discentes	54
4.1.2	Docentes	63
4.1.3	Posições de Liderança	65
4.1.4	Comparando discentes e docentes	67

4.1.5 Técnicos Administrativos.....	67
4.2 O CENTRO DE INFORMÁTICA.....	68
4.2.1 Discentes.....	68
4.2.2 Docentes.....	73
4.2.3 Posições de Liderança.....	75
4.2.4 Comparando docentes e discentes.....	77
4.2.5 Técnicos Administrativos.....	77
4.3 COMPARANDO AS REALIDADES DO CCHLA E DO CI.....	77
4.3.1 Discentes.....	78
4.3.2 Docentes.....	82
4.4 CASOS DE VIOLÊNCIA NA UFPB.....	87
4.5 REPRESENTAÇÃO DAS DESIGUALDADES: APLICAÇÃO DO GEHEL.....	88
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	93
REFERÊNCIAS.....	95

1 INTRODUÇÃO

O reconhecimento da igualdade de gênero como um princípio fundamental do direito internacional remonta à fundação da Organização das Nações Unidas (ONU). A Carta da ONU, ratificada em 1945, consagra o princípio de não discriminação com base no sexo e na busca pela igualdade entre homens e mulheres (ONU, 1945). Segundo Corbari, Kniess e Silva (2021), a ONU, desde seu estabelecimento, têm desempenhado um papel central na promoção de temas relacionados às mulheres e na formulação de instrumentos internacionais que assegurem o respeito aos seus direitos.

A partir deste manifesto redigido pela ONU, nas últimas décadas, tanto no Brasil como em outros países, tem havido um significativo investimento em políticas e programas voltados para promover a igualdade de gênero nas áreas das ciências, acompanhado de pesquisas que solidificam o campo dos estudos de gênero. Esse é um esforço imperativo para que se tenha uma sociedade mais saudável e igualitária, na qual se consiga mitigar os preconceitos por gênero (dentre outros).

Para isso, segundo Sígolo, Gava e Unbehaum (2021) se precisa pensar em igualdade de oportunidade, de acesso a recursos e de representatividade como elementos fundamentais de mudança da estrutura em que se vive. Apesar do esforço crescente, no Brasil, o cenário político, especialmente após 2016, demonstra uma inclinação conservadora evidente, caracterizada pela interrupção e desvalorização dos avanços alcançados nessas políticas de promoção da equidade de gênero, sobretudo na esfera da educação pública (Sígolo; Gava; Unbehaum, 2021).

Nas instituições de ensino superior, as desigualdades entre homens e mulheres são evidentes, como a sub-representação de mulheres em cargos de liderança, a diferença salarial entre homens e mulheres, o menor número de mulheres em áreas consideradas masculinas e a persistência de estereótipos e preconceitos de gênero (Moschkovich; Almeida, 2015). Assim, avaliar a igualdade de gênero em instituições públicas de ensino superior representa um imperativo crucial na contemporaneidade, refletindo a busca incessante por sociedades mais justas e inclusivas.

De acordo com dados fornecidos pelo Instituto SEMESP, o Estado da Paraíba abriga um total de 47 Instituições de Ensino Superior (IES) que oferecem cursos presenciais e 58 instituições que disponibilizam cursos na modalidade de Educação à Distância (EAD) (Instituto SEMESP, 2024). Destaca-se que a maior entre estas

instituições é a Universidade Federal da Paraíba (UFPB), estabelecida pela Lei Estadual 1.366, de 02 de dezembro de 1955. A UFPB, caracterizada por sua magnitude, é composta por quatro campi e 17 Centros.

Nesse contexto, esta dissertação direcionou seu olhar crítico para a UFPB, a maior instituição pública de ensino superior do Estado, visando avaliar a equidade de gênero presente em sua estrutura a partir de uma amostra de dois dos seus importantes centros de ensino, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA) e Centro de Informática (CI), envolvendo as áreas de ciências humanas e tecnologia.

No segundo capítulo deste trabalho, procedemos com uma revisão da literatura relacionada ao tema, inicialmente abordando os conceitos de gênero e desigualdades. Em seguida, exploraremos a questão da desigualdade de gênero no contexto acadêmico, trataremos da influência do gênero nas escolhas profissionais e também da violência de gênero nas IES. Além disso, neste mesmo capítulo, discorreremos sobre os principais índices reconhecidos mundialmente para mensurar a igualdade de gênero sob diversos aspectos, incluindo os econômicos e sociais.

No terceiro capítulo, abordamos a metodologia empregada neste estudo. Apresentaremos o índice escolhido a partir da literatura para avaliar a disparidade de gênero em instituições de ensino superior e detalharemos o objeto de estudo.

No capítulo quatro, foram apresentados os dados coletados no CCHLA e no CI, referente aos docentes, discentes e técnicos administrativos especificados pelo sexo. Além disso, foi feito um comparativo da realidade dos dois centros relacionando-os com a literatura revisada, a fim de explorar as implicações mais amplas dos resultados e entender melhor seu significado dentro do contexto acadêmico. Por fim, foi feita a representação das possíveis desigualdades de gênero à luz do índice GEHEI.

Com isso, pretendeu-se resumir os principais achados da pesquisa e discutir suas implicações para a promoção da igualdade de gênero nas instituições de ensino superior, com o objetivo de avançar no entendimento e na abordagem das questões relacionadas às desigualdades de gênero no ambiente acadêmico.

1.1 QUESTÃO DE PESQUISA

No cerne deste estudo está a necessidade de avaliar a desigualdade de gênero no ambiente acadêmico, com foco na UFPB, especificamente no CCHLA e no

CI. Nesse contexto, a pergunta de pesquisa que norteia esta investigação é: Como se dá a igualdade de gênero na UFPB, no âmbito do Centro de Ciências Humanas Letras e Artes e do Centro de Informática?”

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O trabalho tem como **objetivo geral** avaliar a igualdade de gênero no âmbito do Centro de Ciências Humanas Letras e Artes e do Centro de Informática da Universidade Federal da Paraíba.

1.2.1 Objetivos específicos

Os objetivos específicos da pesquisa buscam:

- Mapear a representatividade feminina e masculina no âmbito do CCHLA e do CI, e
- Calcular e analisar a desigualdade de gênero nos dois centros a partir do GEHEL, analisando as diferenças.

1.3 JUSTIFICATIVA

Há décadas, pesquisadores têm se dedicado ao estudo das questões de gênero e desigualdade, com o objetivo de promover uma sociedade mais equitativa e justa. Embora o tema tenha sido objeto de análise e discussão por um longo período, ele continua sendo de relevância significativa na atualidade.

Importantes estudos como o de Bourdieu (2019) e de Beauvoir (1989), demonstram que a desigualdade de gênero é um fenômeno profundamente enraizado nas estruturas sociais, no qual os indivíduos são socializados desde a infância para internalizar e reproduzir os papéis de gênero prescritos. Essas pesquisas evidenciam como a construção social dos papéis masculinos e femininos contribui para a perpetuação de desigualdades sistêmicas, reforçando a segregação e a disparidade entre os gêneros ao longo da vida.

Assim como ocorre na sociedade em geral, as instituições públicas de ensino superior refletem um recorte das desigualdades presentes no contexto social mais amplo.

Nesse sentido, a desigualdade de gênero também se manifesta nesses ambientes educacionais.

Pesquisas indicam que, embora as mulheres representem a maioria nas IES, elas ainda estão sub-representadas no mercado de trabalho, especialmente em posições de liderança e cargos elevados (Barreto, 2014; Moreira; Mattos, 2017; Caçula *et al.*, 2023, OECD, 2023).

Estas disparidades evidenciam a necessidade de reformas para promover a igualdade de oportunidades. O avanço econômico e social de um país está conectado à utilização eficiente de seus recursos produtivos. Dessa forma, a plena integração das mulheres, que constituem mais de 50% da população, é essencial para esse progresso. No entanto, as mulheres enfrentam desafios substanciais para obter uma inserção de qualidade no mercado de trabalho, o que pode prejudicar o desenvolvimento equilibrado e sustentável da economia (Alves; Cavenaghi, 2013).

Assim, dada a significativa relevância e influência da UFPB no panorama do ensino superior paraibano, seja em termos quantitativos ou pela sua natureza pública, bem como pela implementação de políticas governamentais em seu âmbito, justifica-se uma análise aprofundada do contexto dessa instituição.

A escolha do CCHLA e CI é motivada pela questão levantada em relação à disparidade de gênero entre o público dos cursos de tecnologia, que tendem a apresentar uma predominância masculina, em comparação aos cursos das áreas de ciências humanas, que notadamente têm predominância feminina.

Desta forma, a relevância desta pesquisa reside na contribuição para a compreensão da igualdade de gênero na UFPB, a principal instituição de ensino superior de caráter público do Estado da Paraíba, unindo motivos acadêmicos e sociais na busca pela avaliação da desigualdade de gênero em dois de seus principais centros (CCHLA e CI).

Academicamente, a pesquisa visa dar visibilidade às diferenças existentes nas variadas estruturas que compõem a comunidade da UFPB. Ao compreender essas questões, busca-se sugerir medidas específicas que possam não apenas mitigar os desafios existentes, mas também promover ambientes mais inclusivos e igualitários.

Do ponto de vista pessoal, minha participação nesta pesquisa reflete um comprometimento com a promoção de uma atmosfera acadêmica mais equitativa, onde todas as vozes, independentemente do gênero, sejam ouvidas e valorizadas. Sou

advogada e atuo como técnica administrativa na UFPB, onde testemunho diariamente as nuances e desafios da desigualdade de gênero. Nascida em uma família de mulheres fortes e independentes, cresci imersa em exemplos inspiradores de resiliência e determinação feminina. Essa experiência moldou minha percepção e fortaleceu meu desejo de lutar por justiça e igualdade. No cotidiano, observo com frequência que as mulheres têm suas ideias subestimadas e suas vozes silenciadas, um reflexo preocupante de uma desigualdade de gênero persistente em diversas esferas, incluindo a academia. Acredito que todas as mulheres merecem ser ouvidas e respeitadas. Almejo o dia em que não seremos subjugadas apenas por sermos mulheres, e que as mulheres chegarão a qualquer lugar que desejarem. Esse cenário reitera a urgência de ações concretas para promover uma mudança significativa, assegurando que as contribuições femininas sejam devidamente reconhecidas e valorizadas.

Socialmente, os resultados obtidos não se limitam apenas à comunidade acadêmica local, mas têm potencial para impactar positivamente outras instituições de ensino superior. O crescente desenvolvimento de pesquisas e de materiais deste contexto acaba por promover não só a abertura de discussões sobre o tema nas instituições públicas e no mercado de trabalho, como torna mais elucidativo o contexto sob o qual se está inseridos socialmente e os impactos deste contexto no cotidiano. A disseminação dos achados e a discussão das possibilidades de intervenção em diferentes contextos podem influenciar políticas e práticas em nível nacional, colaborando para o avanço da igualdade de gênero no ensino superior como um todo.

Dessa forma, é essencial o estudo sobre a desigualdade de gênero para que se possa, não apenas mostrar os desafios enfrentados pelas mulheres, como também traçar metas para dirimir essas desigualdades. É isso que esse estudo almeja. Portanto, essa pesquisa não apenas preenche uma lacuna no conhecimento acadêmico sobre as desigualdades de gênero na UFPB, mas também representa um esforço pessoal e social para promover mudanças concretas em direção a uma sociedade mais igualitária e inclusiva.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A revisão de literatura é uma etapa fundamental na construção do conhecimento acadêmico, pois permite situar o estudo em um contexto mais amplo e compreender as discussões e descobertas anteriores sobre o tema em questão. No presente trabalho, busca-se investigar as relações entre gênero e desigualdade, com foco especial em sua manifestação no ambiente acadêmico. A literatura existente revela que a desigualdade de gênero é um fenômeno multifacetado, que se reflete em diversas esferas da vida social, econômica e cultural.

2.1 GÊNERO E DESIGUALDADE

Primeiramente, vale ressaltar que, neste estudo, o termo "gênero" foi utilizado para se referir exclusivamente às identidades de homem e mulher, considerando que a maioria dos indicadores utilizados para avaliar o nível de igualdade, tanto globalmente como nas instituições de ensino superior, se baseiam em dados binários de sexo. No entanto, é importante salientar que a noção de gênero é muito mais ampla e complexa do que a dimensão binária de homem e mulher (Moreira; Oliveira, 2022).

A desigualdade de gênero é um problema persistente, enraizado desde os primórdios da humanidade. A evolução das sociedades levou à formação de estruturas patriarcais, em que os homens detêm o poder, tanto no ambiente familiar quanto no público. A obra "A Dominação Masculina", de Bourdieu, analisa as estruturas sociais que perpetuam a desigualdade de gênero, especialmente no contexto da sociedade contemporânea (Bourdieu, 2019).

Bourdieu estuda como o poder masculino é institucionalizado e reproduzido em diversas esferas da vida, incluindo família, educação, trabalho e política. Ele argumenta que a dominação masculina não é apenas uma questão de relações individuais, mas também é enraizada em sistemas simbólicos e culturais que conferem valor e legitimidade às posições de poder dos homens. O autor também destaca a maneira como as práticas cotidianas e os padrões culturais reforçam essa dominação, tornando-a difícil de ser desafiada (Bourdieu, 2019).

A respeito desse tema, a filósofa e escritora contemporânea francesa Simone de Beauvoir afirma no prólogo de seu influente livro "O Segundo Sexo", considerado um dos fundamentos do feminismo no século XX, que a condição feminina não é uma característica fixa desde o nascimento, mas sim algo que se desenvolve ao longo do tempo. De acordo com ela, nenhum fator biológico, psicológico ou econômico determina de maneira definitiva o papel da mulher na sociedade. Em vez disso, é a civilização como um todo que molda a identidade feminina, resultando em uma posição intermediária entre o homem e uma figura desprovida de poder, atribuindo assim qualidades específicas ao feminino (Beauvoir, 1980).

Tanto a abordagem de Bourdieu (2019) quanto a abordagem de Beauvoir (1980) apresentam a desigualdade de gênero como um contexto estrutural social desigual que se carrega até os dias atuais. Essa desigualdade resulta em uma prevalência de um gênero sobre o outro, o que afeta negativamente a representatividade e a equidade social.

De acordo com Rostas, Freitas e Maschio (2022) é essencial considerar que a divisão sexual atribui papéis específicos com base no gênero das pessoas (masculino ou feminino). A sociedade atribui e distribui tarefas entre homens e mulheres, o que resulta na criação e perpetuação de estereótipos (homens vistos como ativos e inteligentes, mulheres como passivas e emotivas). Esses estereótipos influenciam e determinam quais ocupações são consideradas apropriadas para cada gênero. Assim,

[...] o sexismo não é somente uma ideologia, reflete, também, uma estrutura de poder, cuja distribuição é muito desigual, em detrimento das mulheres. Então, poder-se-ia perguntar: o machismo favorece sempre os homens? Para fazer justiça, o sexismo prejudica homens, mulheres e suas relações. O saldo negativo maior é das mulheres, o que não deve obnubilar a inteligência daqueles que se interessam pelo assunto da democracia. As mulheres são "amputadas", sobretudo no desenvolvimento e uso da razão e no exercício do poder. Elas são socializadas para desenvolver comportamentos dóceis, cordatos, apaziguadores. Os homens, ao contrário, são estimulados a desenvolver condutas agressivas, perigosas, que revelem força e coragem. Isto constitui a raiz de muitos fenômenos, dentre os quais se pode realçar o fato de seguros de automóveis exclusivamente dirigidos por mulheres custarem menos, porque, em geral, elas não usam o carro como arma, correm menos e são mais prudentes. (Saffioti, 2015, p. 37).

Conscientemente ou por falta de familiaridade com a temática, aqueles que se opõem ao movimento de libertação das mulheres frequentemente o interpretam como uma luta direcionada contra os homens. Nesse caso, existe uma concepção equivocada do feminismo, muitas vezes associando-o a um levante armado, como se fosse uma

espécie de guerra liderada por "amazonas". Contudo, é imperativo compreender que a mulher não pode ser separada da vida comunitária. Seus interesses, juntamente com os dos homens e da sociedade em geral, estão intrinsecamente entrelaçados aos interesses da comunidade e do Estado. A exclusão forçada de qualquer setor da população na participação de questões comuns inevitavelmente resultará em consequências amargas (Kalmánovitch, 2017).

Conforme Saffioti (2001), a sociedade é permeada por uma ordem patriarcal de gênero, que implica um projeto de dominação e exploração por parte dos homens sobre as mulheres. Essa afirmação reitera a tensão social criada pela desigualdade de gênero, fator que, aliado às questões de violência no ambiente acadêmico, mostram como é urgente a implementação de ações afirmativas de promoção de igualdade de gênero no ensino superior e nos mostra que essas ações são necessárias dentro de uma universalidade social.

Neste mesmo contexto de desigualdade de gênero, recente estudo do Banco Mundial (2024) observou que a disparidade de gênero para as mulheres no local de trabalho é bem maior do que se pensava anteriormente. As mulheres possuem menos de dois terços dos direitos dos homens, quando se leva em consideração diferenças envolvendo remuneração, cargos de liderança, violência e responsabilidade de cuidados infantis e de idosos, que afetam o desempenho delas nas carreiras (Banco Mundial, 2024).

O relatório em que estas desigualdades foram reportadas, o *Women, Business and the Law*, pela primeira vez avaliou a disparidade entre reformas legais e resultados reais para as mulheres em 190 economias. Foi observado que, embora várias economias criem leis que promovam a igualdade de gênero, menos de 20% dessas economias executam, na prática, políticas que promovam essa igualdade.

Para que essa implementação seja bem-sucedida, é necessário que sejam criados mecanismos de fiscalização eficazes, um sistema para monitoramento das disparidades salariais de gênero e a disponibilidade de serviços de saúde acessíveis para mulheres que sofreram violência. Em 2023, os governos focaram em três áreas para promover a igualdade de oportunidades: salário, direitos parentais e proteções no local de trabalho. Dessas três categorias, a segurança das mulheres é a de maior fragilidade. A pontuação média global é de apenas 36 pontos, o que significa que as mulheres desfrutam apenas

de um terço das proteções legais, apesar da maioria das economias possuírem leis específicas para punir essas violências (Banco Mundial, 2024).

A edição 2023 deste mesmo relatório destaca diferenças significativas entre homens e mulheres em termos de oportunidades e direitos econômicos em todo o mundo. Por exemplo, ainda existem economias que não exigem igualdade salarial para trabalho de igual valor, e as mulheres enfrentam barreiras legais que limitam sua capacidade de empreender e tomar decisões financeiras (Banco Mundial, 2023). Em relação a rendimentos, as mulheres geralmente ganham menos que os homens em todo o mundo, com uma média de 77 centavos para cada dólar que os homens ganham. Essa diferença é mais acentuada em posições de liderança e entre mulheres de minorias étnicas ou raciais. A igualdade de gênero no trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também impulsiona o crescimento econômico e a inovação.

O estudo de Hewlett (2002) relata que 49% das mulheres bem-sucedidas profissionalmente não têm filhos, enquanto 79% dos homens bem-sucedidos os possuem. Esses dados demonstram que, além dos desafios enfrentados pelas mulheres para ingressar no mercado de trabalho, elas também enfrentam dificuldades adicionais com a chegada de um filho.

No Brasil, a Constituição Federal da República de 1988 representou um marco na consolidação da cidadania e dos direitos das mulheres. Isso se evidencia por meio de seus objetivos primordiais, estabelecidos no artigo 3º, inciso IV, os quais incluem a promoção da igualdade e o bem-estar de todos, sem qualquer tipo de preconceito baseado em origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação. Segundo o art. 5º, “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (Brasil, 1988).

Alguns eventos são marcantes neste contexto como, por exemplo, o voto feminino que só começou a ser válido em 1932 após a votação da Assembleia Nacional Constituinte e ainda restrito "só permitia que votassem ou fossem votadas as mulheres casadas com o aval do marido ou as viúvas e solteiras com renda própria" (Tribunal Regional Eleitoral de Goiás, 2021). Essas restrições ao voto feminino foram retiradas em 1934, tornando-o universal, porém ainda facultativo. Apenas em 1946 o voto feminino tornou-se obrigatório. Analisando apenas a esfera de representatividade política, se tem uma grande discrepância de tempo e conseqüentemente de ocupação de

cargos de representação pública por mulheres, considerando que esse direito foi adquirido em sua universalidade há apenas 90 anos.

Com o lançamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) pela ONU, a busca pela igualdade foi estabelecida para ser alcançada até 2030. O ODS 5.1 Igualdade de Gênero visa “Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte”. Este objetivo da Agenda 2030 da ONU visa eliminar a discriminação, a violência e as práticas prejudiciais baseadas no gênero, além de garantir a participação plena e efetiva das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública. O ODS 5 é uma expressão do compromisso global em promover a igualdade de gênero como um componente essencial para o desenvolvimento sustentável (ONU, 2017).

A análise das múltiplas dimensões da desigualdade de gênero, desde as estruturas patriarcais descritas por Saffioti (2001) e Bourdieu (2019) até as disparidades econômicas globais evidenciadas pelo Banco Mundial (2023, 2024) e os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho relatados por Hewlett (2002), revela um panorama complexo e persistente de desigualdade. A evolução das políticas de igualdade de gênero, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e as garantias constitucionais no Brasil, demonstra um reconhecimento crescente da necessidade de superar essas desigualdades, mas também evidenciam a distância que ainda necessita ser percorrida.

2.2 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE ACADÊMICO

A desigualdade de gênero nas instituições de ensino superior é um tema de extrema relevância e complexidade. Essa questão reflete as disparidades que persistem entre homens e mulheres no acesso à educação, representação em áreas de estudo e cargos acadêmicos, remuneração e oportunidades de liderança. A desigualdade de gênero nas universidades não apenas afeta a equidade educacional, mas também tem implicações mais amplas na sociedade, pois influencia a formação de futuros profissionais e líderes (Barros; Mourão, 2018).

Uma das precursoras do feminismo na América Latina, Nísia Floresta, desempenhou um papel fundamental na transformação da sociedade brasileira no século XIX. Ela não apenas denunciou as condições adversas enfrentadas pelas mulheres, mas

também questionou de forma incisiva a disparidade educacional entre os gêneros, destacando a notável desigualdade na educação das mulheres em comparação com os homens. Além disso, Nísia Floresta fervorosamente defendeu a emancipação das mulheres, elegendo a educação como o instrumento primordial para alcançar essa meta (Castro, 2010). Pioneira na luta pela igualdade entre os sexos, Nísia Floresta fundou, em 1838, uma escola inovadora só para meninas. O Colégio Augusto, situado no Rio de Janeiro, foi um marco na História da Educação Feminina Brasileira (Silva; Prestes, 2018).

Na Conferência Mundial sobre Ensino Superior, intitulada "As Novas Dinâmicas do Ensino Superior e Pesquisas para a Mudança e o Desenvolvimento Social", realizada em Paris no mês de julho de 2009, foi destacado a imperativa necessidade de promover a igualdade de gênero nas discussões acerca do acesso, da equidade e da qualidade no cenário do ensino superior (UNESCO, 2009)

Consciente das disparidades enfrentadas pelo sexo feminino, essa conferência emitiu uma recomendação contundente: "Governos e instituições têm o dever premente de fomentar o acesso, a participação e o êxito das mulheres em todas as esferas educacionais" (UNESCO, 2009, p.3). Assim, as instituições de ensino superior assumiram a responsabilidade crucial de estimular a equidade de gênero no acesso ao conhecimento (Silva; Prestes, 2018).

Os indicadores apresentados no relatório *Education at a Glance 2023* da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) revelam diferenças significativas entre homens e mulheres na educação em todo o mundo. Embora as mulheres tenham maior probabilidade de concluir o ensino médio e de se matricular em programas de educação terciária, elas enfrentam desafios em termos de conclusão do ensino terciário e escolha de áreas de estudo. Além disso, as mulheres geralmente trabalham em empregos de baixa remuneração e ganham menos que os homens em todos os níveis de escolaridade e em todas as faixas etárias (OCDE, 2023). O relatório indica que parte das diferenças de remuneração estão relacionadas às carreiras escolhidas por elas, e pela sua baixa representação nas áreas de STEM (*Science, Technology, Engineer in gand Mathematics*).

Esse tema tem ganhado destaque nas últimas décadas, seja por meio de iniciativas e políticas específicas, seja por meio de estudos e pesquisas sobre o assunto (Silva; Prestes, 2018; Moschkovich; Almeida, 2015). É notável, no entanto, que ainda

existem muitas barreiras e desafios a serem superados para garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades e condições que os homens na academia (Ferreira; Bueno, 2023). De acordo com Tonelli e Zambaldi (2018), ainda prevalece uma desigualdade de gênero na carreira acadêmica. As mulheres estão sub-representadas nas posições mais elevadas das instituições acadêmicas e enfrentam um caminho mais longo para atingir o topo de suas carreiras.

A disparidade de gênero na representação em cargos de destaque, especialmente na área científica, é um tema de preocupação global. Embora a população mundial seja composta por números equivalentes de homens e mulheres, a presença feminina em posições de liderança e reconhecimento científico é substancialmente limitada. Um exemplo disso é a discrepância observada nos Prêmios Nobel ao longo de mais de um século de existência, onde apenas 6,5% dos prêmios foram concedidos a mulheres. Esse desequilíbrio se estende às diferentes categorias do Prêmio Nobel, sendo mais evidente nas áreas de ciências como Química e Física, onde o reconhecimento feminino é extremamente baixo (Nobelprize, 2023).

A concessão excepcional da Medalha Fields de Matemática à iraniana Maryam Mirzakhani em 2014, a única mulher a receber esse prestigiado prêmio, ilustra ainda mais a sub-representação das mulheres em campos científicos de excelência. Essa realidade reforça a necessidade urgente de promover igualdade de gênero e criar oportunidades equitativas para mulheres nas ciências e em outras áreas de destaque acadêmico e profissional (Lazzarine *et al.*, 2018).

Além disso, a presença de mulheres em cargos acadêmicos seniores no Brasil permanece abaixo da média observada em outros países. As causas dessa sub-representação estão enraizadas nos contextos culturais e institucionais, destacando a necessidade contínua de esforços para alcançar a igualdade de gênero na academia (Tonelli; Zambaldi, 2018). Ataíde e Nunes (2016) verificam uma tendência de alocação dos homens nos níveis de ensino mais elevados, como o ensino superior, enquanto às mulheres são destinados os níveis básicos, como o ensino infantil e fundamental, tradicionalmente associados ao cuidado infantil.

A inserção das mulheres em funções laborais voltadas ao cuidado deriva de aspectos culturais, e, no contexto da educação, reforça a percepção da vocação feminina para liderar a educação básica, cuidando de crianças, e não o magistério do ensino superior, direcionado aos adultos. Tal fenômeno resulta da crença de que a capacidade

da mulher estaria vinculada, conforme a sociedade patriarcal, à educação e ao cuidado com crianças, percebendo esse cargo como uma extensão de seu papel no lar (Lauxen; Franco, 2017).

Esse assunto é estudado há algum tempo, tanto que Velho e Leon (1998) mostram que, mesmo após superarem as barreiras de acesso à carreira acadêmica, as mulheres não progridem na mesma medida e ritmo que os homens. A explicação convencional adota uma perspectiva simplista e preconceituosa, sugerindo que as mulheres, do ponto de vista científico, têm uma produção inferior à dos homens. Entretanto, essa menor produtividade feminina tem sido consideravelmente questionada em pesquisas que buscam compreender os contextos, motivações e condições de produção tanto de homens quanto de mulheres no meio acadêmico. No final da década de 1990, esses mesmos estudiosos já destacavam a importância de levar em conta fatores como conflitos entre vida familiar e profissional, investimento educacional nas mulheres, e a presença de mecanismos sutis de discriminação (Velho; Leon, 1998).

Apesar das mulheres constituírem a maioria dos estudantes nas IES, este cenário muda quando elas assumem o papel de docentes nesses ambientes. Ao contrário da predominância feminina em praticamente todos os índices relativos ao acesso e conclusão do ensino superior, a proporção de docentes do sexo masculino é, em média, 10 pontos percentuais superior à feminina (Barreto, 2014). De acordo com o mesmo estudo, ao analisar a rede de ensino na qual o docente está inserido, seja ela pública ou privada, observa-se uma prevalência masculina nas instituições públicas. Esse dado levanta questionamentos sobre a dificuldade de acesso das mulheres a esses espaços, considerando que o processo seletivo nessas instituições é realizado por meio de concurso público.

Esse cenário evidencia que, apesar dos avanços e mudanças na sociedade, as mulheres ainda enfrentam desafios significativos para atuar como docentes e pesquisadoras na educação superior, principalmente devido ao preconceito. Destaca-se, ainda, que as mulheres docentes negras enfrentam obstáculos maiores, pois precisam superar a discriminação tanto de gênero quanto de raça (Lauxen; Franco, 2017).

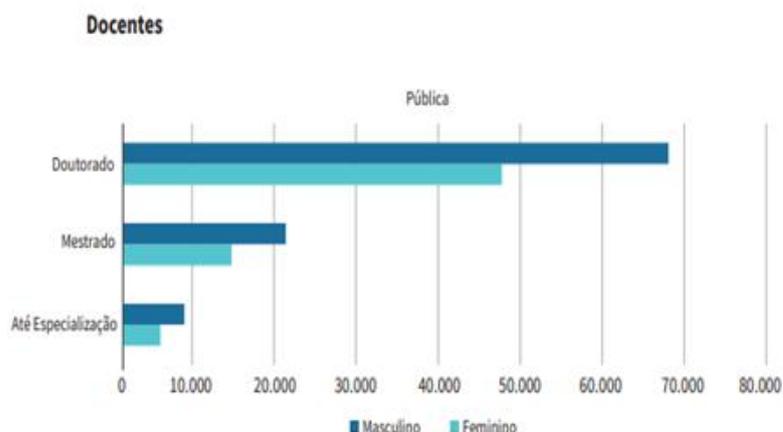
As mulheres enfrentam uma série de desafios, entre os quais a maternidade se destaca como um dos principais. De acordo com pesquisa realizada por Andrade (2018), a maternidade impactou negativamente a carreira acadêmica de 81% das mulheres entrevistadas. Isso ocorre porque, enquanto as pesquisadoras sem filhos mantêm uma

taxa regular de produção científica, as que são mães tendem a ter uma redução significativa na produtividade, especialmente durante os primeiros quatro anos de vida da criança. Diante dessa situação, é fundamental monitorar a influência de fatores como a maternidade nas atividades das docentes.

Em resposta a essa necessidade, o CNPq implementou a inclusão do campo de Licença-Maternidade no Currículo Lattes na Plataforma Lattes, que entrou em funcionamento em 15 de abril de 2021. Essa atualização representa um importante conquista para as mulheres docentes e pesquisadoras, embora seus efeitos só possam ser plenamente avaliados a longo prazo, considerando que se trata de uma medida muito recente (Brasil, 2021). É essencial que esse campo seja preenchido por todas as mulheres inseridas no ambiente do ensino superior, sejam elas docentes ou discentes.

Ao analisar a composição de gênero dos docentes em instituições públicas, é evidente a predominância masculina nos diferentes graus de formação. Segundo o Relatório do INEP de 2022, homens representam 54,7% dos doutores, 55,7% dos mestres e 57,8% dos especialistas. Isso aponta para uma persistente disparidade de gênero, onde os homens continuam a ser maioria nos níveis mais elevados de qualificação acadêmica, sublinhando a necessidade de iniciativas que promovam maior igualdade de gênero no corpo docente (INEP, 2022).

Figura 1 - Número de docentes em cursos de graduação na categoria pública, segundo o sexo – Brasil – 2022



Fonte: INEP (2022).

Refletir sobre a igualdade de gênero na educação superior nos leva a considerar a questão dos direitos humanos, que abrangem os direitos sociais de todas as pessoas, independentemente de características como classe social, crença, gênero, orientação sexual, raça, nacionalidade, condição física ou idade (Irineu; Gondim; Menezes, 2018).

De acordo com Carvalhães e Ribeiro (2019), há tendências recentes de reversão da desigualdade educacional que prejudicava mulheres em vários países, mas ainda há desigualdades significativas em termos de gênero na distribuição de concluintes dos diferentes cursos, com mulheres sendo sobrerrepresentadas em cursos superiores de menor prestígio e com piores remunerações no mercado de trabalho e nas carreiras. Os autores também abordam a segregação de gênero em diferentes cursos em vários países, com mulheres sendo mais presentes em cursos humanistas e de cuidado, enquanto homens são mais presentes em cursos científicos e técnicos.

Adicionalmente, Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico afirma que a desigualdade de gênero no ambiente acadêmico afeta a vida das mulheres em todas as etapas de suas carreiras acadêmicas, incluindo desigualdade salarial, falta de acesso a oportunidades de promoção, menor representação em cargos de liderança e menor reconhecimento por suas contribuições. Promover a igualdade de gênero no ambiente acadêmico é muito importante, incluindo políticas de igualdade salarial, acesso a oportunidades de promoção, representação equitativa em cargos de liderança e investimento em programas de apoio às mulheres em todas as etapas de suas carreiras acadêmicas (OCDE, 2023).

A partir da literatura é possível constatar que a desigualdade de gênero no ambiente acadêmico é um problema complexo e multifacetado que afeta a vida das mulheres em todas as etapas de suas carreiras. Ou seja, as mulheres enfrentam barreiras estruturais e culturais que afetam sua capacidade de prosperar e avançar. Isso inclui desigualdade salarial, falta de acesso a oportunidades de promoção, menor representação em posições de liderança e menor reconhecimento por suas contribuições.

2.3 GÊNERO E VIOLÊNCIA NO AMBIENTE ACADÊMICO

Neste contexto, apesar de serem reconhecidas como um ambiente que abriga uma variedade de ideias, as IES também são um local onde se reproduzem padrões sociais, sendo palco frequente de manifestações de discriminação e intolerância. Dentro do contexto da violência de gênero, as IES representam ambientes nos quais as dinâmicas de gênero são perpetuadas, potencialmente resultando em aprendizados prejudiciais que perduram nas gerações seguintes. Nas universidades, observa-se uma continuidade na socialização das relações de gênero que existem além de seus limites físicos; além disso, esses ambientes mantêm estruturas hierárquicas robustas que promovem tais relações desiguais (Souza *et al.*, 2021).

Neste cenário, a discriminação e violência de gênero manifestam-se em diversas situações cotidianas, como salas de aula, laboratórios, atividades de pesquisa de campo, festas, competições, trotes e moradias estudantis, afetando alunas, funcionárias e professoras. Esses problemas incluem assédio sexual e moral, comentários misóginos e sexistas, desrespeito, desqualificação intelectual, discriminação em áreas tradicionalmente masculinas, desigualdade no acesso a recursos e bolsas de estudo, barreiras na ascensão profissional e casos de estupro. Essas violências afetam sua saúde física e mental, prejudicam seu desenvolvimento acadêmico e profissional e impactam seus relacionamentos pessoais e sociais (Pasinato, 2018).

A violência na Universidade Federal da Paraíba (UFPB) apresenta múltiplas facetas, refletindo as complexidades das interações sociais no ambiente universitário. Santiago (2021) em sua tese de doutorado, afirmou que mulheres que ocuparam cargos de liderança na reitoria da UFPB enfrentaram diversas barreiras e violências. Essas dificuldades são principalmente atribuídas ao sistema patriarcal e às dinâmicas de poder

enraizadas na cultura organizacional da universidade. Muitas delas passaram por violências simbólicas e discriminação de gênero, como assédio moral e sexual, além de comentários depreciativos relacionados à aparência física e à condição de mães.

Para tanto, o Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres (CoMu) foi criado em 28 de setembro de 2018, pelo Conselho Universitário (Resolução nº 26/2018), em resposta às demandas femininas desde 2017. O CoMu busca desenvolver uma política de prevenção e combate à violência contra as mulheres na UFPB, atuando em três áreas principais: acolhimento de mulheres em situação de violência, ações de prevenção e enfrentamento das violências.

Este cenário exige uma resposta abrangente e multifacetada, algo que o Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres (CoMu) tem se esforçado para prover. Desde sua criação, o CoMu tem sido um bastião para a segurança e suporte das mulheres na universidade, enfrentando as violências física, sexual, psicológica, e outras, de maneira proativa.

Embora a violência no ambiente acadêmico não seja um problema novo, sua persistência apresenta desafios para a implementação de respostas institucionais eficazes. É fundamental reconhecer que a tolerância social à violência permeia os espaços institucionais, inclusive nas instituições de ensino, que são parte integrante da sociedade em que estão inseridas (Pasinato, 2018).

2.4 GÊNERO E ESCOLHAS PROFISSIONAIS

Tanto no Brasil quanto no mundo, certas carreiras são predominantemente masculinas, como as engenharias e a matemática, enquanto outras, como enfermagem e pedagogia, são dominadas por mulheres (Lopes; Passeggi, 2021). No Brasil, apesar de o índice de mulheres ingressantes no Ensino Superior ter alcançado 55,2% (Marques, 2020), elas ainda tendem a se concentrar em áreas consideradas femininas. O relatório da UNESCO (2018) destaca que, embora haja avanços para meninas e mulheres nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), apenas 30% das mulheres estudantes na Educação Superior optam por campos de estudo nessas áreas, refletindo um fenômeno global.

A divisão sexual do trabalho resulta na classificação de cursos como femininos ou masculinos. Profissões como Enfermagem e Pedagogia, por exemplo, apresentam

uma maior concentração de mulheres, enquanto áreas como Direito, Economia e Engenharias são predominantemente ocupadas por homens. Essa feminização e masculinização das profissões revelam profundas desigualdades de gênero presentes em a sociedade, tanto no âmbito público quanto no privado (Rostas; Freitas; Maschio, 2020).

De acordo com um levantamento realizado por Rosemberg e Amado (1992), observou-se que cursos com um currículo predominantemente técnico e científico atraíam mais matrículas de indivíduos do gênero masculino. Em contraste, as matrículas de indivíduos do gênero feminino tendiam a se concentrar em cursos voltados para a docência, com ênfase nas humanidades e Letras. Isso resulta em uma “[...] guetização das trajetórias masculinas e femininas através da combinação de determinações macroestruturais e culturais” (Rosemberg; Amado, 1992, p. 64).

Segundo Carvalho e Freitas (2022), diversos fatores contribuem para afastar as meninas das carreiras de Ciências Naturais, Tecnologia, Engenharia e Matemática desde cedo, mesmo em um cenário de aparente coeducação: desde a socialização primária na família até a socialização secundária na escola, suas aspirações ocupacionais continuam sendo influenciadas pelo gênero. Na escola, destacam-se a experiência curricular e as relações com professores e colegas, as meninas sentem-se alheias às matérias tradicionalmente vistas como masculinas, como a matemática; os meninos frequentemente dominam a sala de aula, prejudicando a aprendizagem das meninas; alguns professores e professoras possuem expectativas mais baixas em relação ao desempenho das meninas e acham mais gratificante ensinar aos meninos.

O currículo escolar, como um contexto de construção de identidade e subjetividade, leva as meninas a desenvolverem uma percepção de incompetência nas disciplinas ditas masculinas, resultando na falta de investimento em competências matemáticas e espaciais. Isso é o que Bourdieu (1999) chama de "incompetência aprendida". Assim, a tradicional socialização de gênero, reforçada pela escola, diminui a autoestima, a autoconfiança e a autoeficácia das mulheres, levando-as a se autoexcluir de carreiras não tradicionais e a preferir cursos relacionados ao cuidado (Donoso-Vázquez *et al.*, 2013).

Moreira, Mattos e Salles (2017) abordam as barreiras enfrentadas por alunas do Ensino Médio na escolha por cursos nas áreas de Ciências Exatas e Computação, com foco na promoção da equidade de gênero. No estudo, verificou-se o baixo número de

meninas que pretendiam ingressar em cursos de tecnologia, apesar de serem a maioria dos estudantes matriculados em cursos superiores no Brasil (55,6%). A partir de entrevistas realizadas com trinta alunas, foram identificados os principais fatores que desestimulam a escolha por Computação. O machismo, a autopercepção de falta de capacidade e o fato de haver mais homens nas profissões dessa área faz com que elas se sintam desmotivadas a ingressar.

As principais escolhas profissionais das alunas entrevistadas, demonstraram o que os demais estudos mundiais afirmam, pois se concentram em áreas tradicionalmente femininas ou onde há maior equilíbrio de gênero. Entre as alunas respondentes, nove optaram por profissões ligadas ao cuidado, como Enfermagem, Nutrição e Psicologia, enquanto outras nove escolheram Direito e quatro Medicina, que são áreas com maior equilíbrio entre homens e mulheres no mercado de trabalho (Moreira; Mattos; Salles, 2017). Uma delas optou por Arquitetura, mas nenhuma delas optou por profissões ligadas a Engenharia e Computação.

Freitas e Carvalho (2022), em sua investigação sobre as graduadas do curso de engenharia mecânica em uma Instituição Federal de Ensino Superior no Nordeste do Brasil, observaram que, embora as matrículas de alunas nesse curso tenham aumentado nos últimos anos, o ambiente ainda é predominantemente masculino. No primeiro semestre de 2017 (2017.1), ingressaram 9 alunas e 52 alunos; no segundo semestre de 2017 (2017.2), ingressaram 5 alunas e 46 alunos. Assim, em um total de 112 ingressantes em 2017, apenas 12,5% eram mulheres.

Em uma série histórica apresentada em um estudo anterior, as autoras demonstraram que a entrada de mulheres no curso dobrou, passando de 6,5% na década de 1970 para 12,9% na década de 2010. No entanto, em 47 anos de existência do curso, até 2017, as mulheres constituíram apenas 6% dos formandos, significando que a Ifes em questão formou apenas 72 engenheiras mecânicas (Freitas e Carvalho, 2022).

Barbara Poggio, em um artigo na Revista de Administração Contemporânea (Poggio, 2022), ressalta a importância da busca pela igualdade de gênero na academia, dada a influência que um ambiente acadêmico predominantemente masculino pode ter nas condições de trabalho e na qualidade de vida das mulheres. As escolhas de cursos podem impactar diretamente as trajetórias profissionais futuras. Embora as mulheres tenham conquistado espaço no mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho ainda persiste, com as mulheres assumindo a maior parte das responsabilidades domésticas e

de cuidados. Isso pode afetar sua produtividade e saúde mental, além de perpetuar a ideia de inferioridade feminina em seus ambientes profissionais (Souza *et al.*, 2021).

Belo (2010), em sua pesquisa de doutorado, conduziu dois estudos empíricos. No primeiro estudo, 301 pessoas em João Pessoa foram entrevistadas sobre quais profissões são vistas como mais adequadas para homens e mulheres. Os resultados mostraram que profissões para mulheres estão associadas ao cuidado e características maternas, enquanto para os homens estão associadas à força física e competência técnica. O software ALCESTE revelou que as justificativas eram baseadas em estereótipos de gênero.

No segundo estudo, profissionais de Pedagogia e Engenharia foram entrevistados. A análise indicou que a liderança é um ponto central: mulheres na Engenharia enfrentam discriminação por serem vistas como menos capazes de liderar, enquanto homens na Pedagogia ocupam mais cargos de liderança devido à percepção de maior familiaridade com a administração. A tese conclui que a divisão das profissões em categorias femininas e masculinas não é apenas uma questão de preferências individuais, mas sim uma construção social que perpetua desigualdades de gênero no mercado de trabalho. As justificativas para essa divisão são sustentadas por estereótipos de gênero que limitam as oportunidades para mulheres e homens em campos não tradicionais para seu gênero, reforçando barreiras culturais e institucionais que dificultam a igualdade de oportunidades (Belo, 2010).

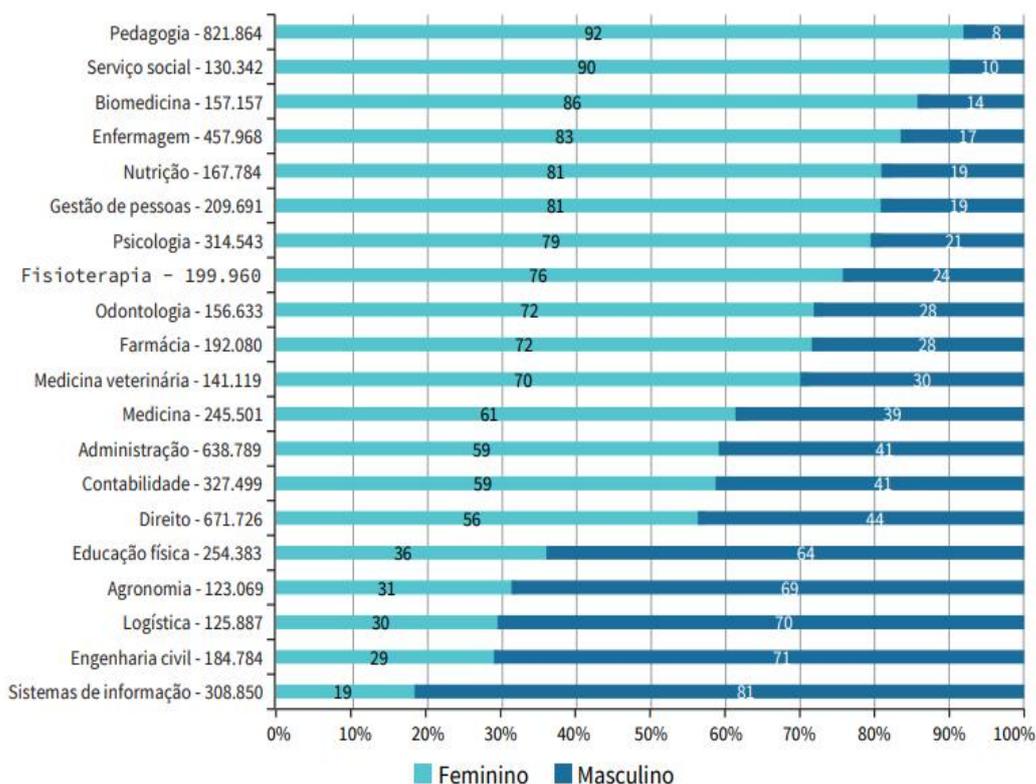
De acordo com Sousa (2021), no âmbito do Curso de Licenciatura em Física da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) – Campus Cajazeiras (CZ), cerca de 16,7% do corpo docente é composto por mulheres. Nas instituições UFCG – Campus Campina Grande (CG) e Universidade Federal da Paraíba (UFPB) – Campus João Pessoa (JP), os percentuais correspondentes são de 12,1% e 5,8%, respectivamente. Comparativamente, a média global de representação feminina no ensino superior em áreas das ciências exatas situa-se entre 10% e 12%. Ou seja, a inserção feminina na física é muito pequena.

Sevilha *et al.* (2023), investigou a redução da representatividade feminina na área de informática, destacando que, por exemplo, em 2018, apenas 13,74% dos formandos do curso de Sistemas de Informação da Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG) eram mulheres. O estudo revelou que muitas mulheres enfrentam machismo e subestimação, resultando em uma significativa falta de interesse nas áreas

de TI. Para combater isso, foram implementadas ações como palestras, rodas de conversa e campanhas em redes sociais, que visam aumentar a participação feminina. Apesar dos esforços, a baixa adesão a estes eventos demonstrou que aumentar a representatividade feminina é um grande desafio. A tese conclui que são necessárias iniciativas contínuas para promover um ambiente mais inclusivo e equitativo na educação em TI (Sevilha *et al.*, 2023).

A Figura 3 apresenta, de acordo com Censo da Educação Superior 2022 do INEP, os 20 maiores cursos de graduação do Brasil em número de matrículas, considerando as respectivas participações femininas e masculinas (INEP, 2022).

Figura 2 - Os vinte maiores cursos (rótulos) em número de matrículas de graduação e os respectivos percentuais de participação segundo o sexo - Brasil - 2022



Fonte: INEP (2022).

Analisando-se as estatísticas do INEP 2022, verifica-se que a maior presença feminina ocorre em 15 cursos. São eles, em ordem decrescente de participação feminina: Pedagogia (91,9%), Serviço Social (90,0%), Biomedicina (85,7%), Enfermagem (83,5%), Nutrição (80,9%), Gestão de Pessoas (80,8%), Psicologia (79,5%), Fisioterapia (75,8%), Odontologia (71,9%), Farmácia (71,6%), Medicina Veterinária

(70,0%), Medicina (61,4%), Administração (59,2%), Contabilidade (58,8%) e Direito (56,4%).

Os demais cinco cursos em que a participação masculina é mais expressiva são: Sistemas de informação (81,5% de participação masculina), Engenharia Civil (70,9%), Logística (70,4%), Agronomia (68,6%) e Educação Física (63,9%).

Ou seja, verifica-se que os cursos com maior presença feminina, como Pedagogia, Serviço Social e Enfermagem, estão associados a profissões de cuidado e assistência, áreas tradicionalmente vistas como extensões dos papéis domésticos femininos. Isso sugere que, apesar do avanço das mulheres no campo educacional, elas ainda tendem a se concentrar em áreas que a sociedade associa com habilidades femininas, como empatia e cuidado (INEP, 2022).

Com base nos dados apresentados, é possível perceber que há uma divisão de gênero nos cursos das instituições de ensino superior, refletindo estereótipos e papéis de gênero ainda presentes na sociedade.

2.5 ÍNDICES DE IGUALDADE DE GÊNERO

Os índices de igualdade de gênero desempenham um papel essencial na avaliação e vigilância das disparidades entre homens e mulheres em várias facetas da sociedade, abrangendo temas como educação, emprego, participação política e saúde. São ferramentas fundamentais para identificar áreas em que as desigualdades de gênero persistem e para acompanhar o avanço em direção a uma sociedade mais equitativa. Contudo, quando aplicados ao cenário das instituições de ensino superior, os índices de igualdade de gênero apresentam complexidades adicionais e limitações específicas que exigem uma atenção particular (Moreira; Oliveira, 2022).

A seguir se apresenta conjunto de índices globalmente reconhecidos para medir a desigualdade de gênero, destacando as suas dimensões e indicadores.

2.5.1 Índice de Desigualdade de Gênero – Gender Inequality Index (GII)

O Índice de Desigualdade de Gênero (GII) é uma métrica importante para avaliar a igualdade de gênero em um determinado país ou região. Ele foi desenvolvido

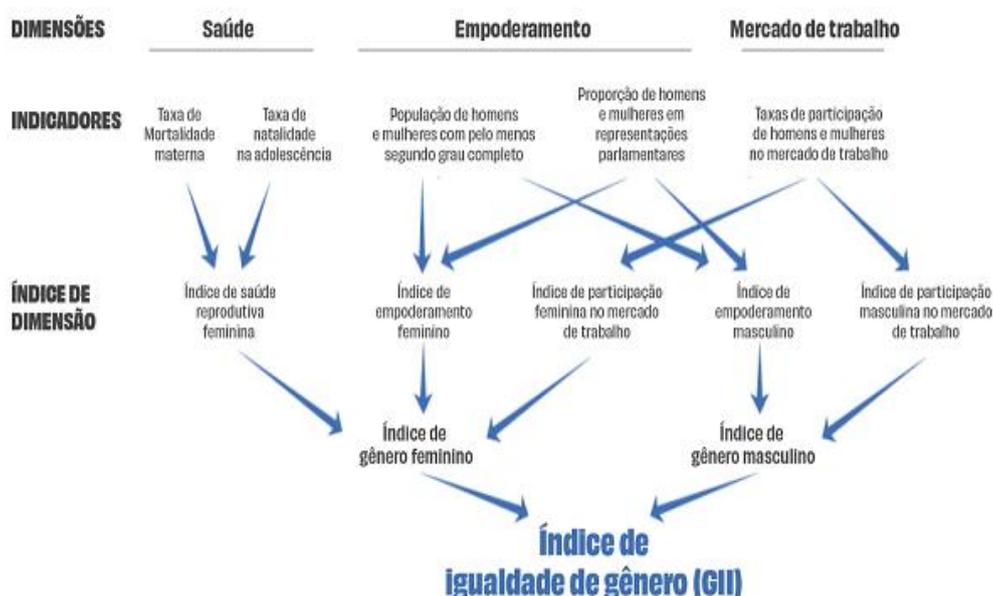
pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) como parte do conhecido Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), mas com a finalidade específica de avaliar as desigualdades no que diz respeito a gênero. O GII é composto por três dimensões principais: Saúde Reprodutiva; Empoderamento e Mercado de Trabalho (PNUD, 2023)

Um baixo valor de GII indica menor desigualdade de gênero, ou seja, que homens e mulheres apresentam um maior equilíbrio em termos de saúde reprodutiva, empoderamento e mercado de trabalho. Um alto valor de GII, por outro lado, indica maior desigualdade de gênero. Essa métrica é fundamental para avaliar o progresso em direção à igualdade de gênero e identificar áreas em que as desigualdades persistem (PNUD, 2023).

Por outro lado, o GII é uma métrica complexa e sensível que fornece uma visão aprofundada das desigualdades de gênero em diferentes áreas, levando em consideração as nuances nas relações entre as dimensões e a disparidade real entre mulheres e homens. Valores mais próximos de 0 indicam progresso em direção à igualdade de gênero, enquanto valores mais próximos de 1 indicam desafios significativos a serem superados para alcançar a igualdade (PNUD, 2023).

A Figura 4 mostra as dimensões e indicadores que o GII utiliza para medir a desigualdade de gênero dos países.

Figura 3 - Índice GII, (PNUD, 2023) Tradução livre



Fonte: PNUD, 2023

2.5.2 Índice Global de Desigualdade de Gênero -Global Gender Gap Index (GGGI)

O Índice Global de desigualdade de gênero (GGGI) é um estudo abrangente sobre a igualdade de gênero em todo o mundo, compilado pelo Fórum Econômico Mundial. Ele fornece informações e dados compilados pelo Fórum Econômico Mundial. O relatório define os termos "país" e "nação" como áreas econômicas geograficamente autocontidas e bem definidas que podem não ser estados, mas para as quais os dados estatísticos são mantidos de forma separada e independente.

O Fórum Econômico Mundial introduziu o Índice Global de desigualdade de Gênero pela primeira vez em 2006. Esse índice foi concebido para avaliar o avanço em direção à paridade de gênero e realizar comparações entre as disparidades de gênero em quatro dimensões-chave: oportunidades econômicas, educação, saúde e liderança política (Global Gender Gap Report, 2023).

Com base nos dados do relatório do GGGI de 2023, a pontuação global de desigualdade para os 146 países analisados atingiu 68,4%. Essa avaliação é um aumento de 0,3 pontos percentuais em relação à edição anterior, que envolveu uma amostra constante de 145 países em ambas as edições de 2022 e 2023. Ao se concentrar nos 102 países constantemente abrangidos pelo GGGI de 2006 a 2023, a pontuação atingiu 68,6% em 2023, recuperando-se para o nível registrado na edição de 2020 e progredindo modestamente em 4,1 pontos percentuais desde a primeira edição do relatório em 2006.

Embora a pontuação de paridade global tenha se recuperado para os níveis pré-pandêmicos, observa-se uma desaceleração significativa na taxa geral de mudança. A projeção atual indica que, a um ritmo constante de progresso, seriam necessários 131 anos para atingir a paridade total. Isso representa um desafio considerável, mesmo em comparação com a projeção de 100 anos para a paridade feita na edição de 2020. Portanto, a consecução da igualdade de gênero exigiria uma aceleração substancial do progresso, visto que a taxa global de mudança diminuiu notavelmente, mesmo considerando o horizonte de tempo mais amplo.

2.5.3 Mulheres, Negócios e a Lei - Women, Business, and the Law (WBL)

Uma economia se torna mais dinâmica, robusta e resiliente quando todos os cidadãos, independentemente do gênero - mulheres e homens -, têm a oportunidade de contribuir de maneira igualitária. Quando as leis restringem a voz e a agência das mulheres, não as protegem contra a violência, ou as discriminam no ambiente de trabalho e em políticas de reforma, as mulheres enfrentam obstáculos que reduzem suas chances de participação plena na economia e de contribuir plenamente com seu talento, conhecimento e habilidades. Economias que limitam as contribuições das mulheres não conseguem atingir todo o seu potencial (WBL, 2023).

O índice WBL é medido por meio de oito indicadores. As perguntas em cada indicador foram escolhidas com base em evidências da literatura econômica e associações estatisticamente significativas com resultados relacionados ao empoderamento econômico das mulheres, como emprego e propriedade de negócios (WBL, 2023). O quadro legal internacional dos direitos humanos das mulheres, conforme estabelecido na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e nas convenções da Organização Internacional do Trabalho, também fornece justificativa subjacente para cada pergunta.

Os indicadores medem a discriminação explícita na lei, bem como a proteção legal dos direitos e a provisão de benefícios - áreas em que as reformas podem fortalecer a participação econômica das mulheres. Os oito indicadores são: Mobilidade; Local de trabalho; Remuneração; Casamento; Empreendedorismo; Parentalidade; Propriedade de ativos e Aposentadoria.

De acordo com o relatório WBL 2023, o Brasil obteve uma pontuação geral de 85,0, o que indica que o país tem um ambiente legal relativamente favorável para a participação econômica das mulheres. O Brasil obteve pontuações altas em vários indicadores, incluindo mobilidade, local de trabalho, empreendedorismo e propriedade de ativos. No entanto, o país ainda tem espaço para melhorias em áreas como remuneração, casamento, parentalidade e aposentadoria. É importante notar que o relatório se concentra apenas no ambiente legal e regulatório e não reflete necessariamente a realidade da participação econômica das mulheres na prática.

Este conjunto de dimensões abrange diversas facetas das questões de gênero, examinando as diferentes restrições e regulamentações que impactam diretamente a vida

das mulheres em variados contextos. A mobilidade é avaliada, considerando as limitações à liberdade de movimento que as mulheres podem enfrentar. Em relação à remuneração, são medidas as leis e regulamentos que exercem influência sobre os ganhos das mulheres.

A paternidade é um aspecto relevante, com a análise de leis que afetam o envolvimento das mulheres no mercado de trabalho após a maternidade. As diferenças de gênero em propriedade e herança são contempladas na dimensão de Ativos, destacando as disparidades que podem existir nesses domínios. A dimensão do Local de Trabalho se concentra nas leis que moldam as decisões das mulheres em relação ao emprego.

O Casamento é considerado sob a perspectiva das restrições legais associadas a essa instituição, enquanto a dimensão do Empreendedorismo explora as barreiras impostas às mulheres que buscam iniciar e gerir empresas. Por fim, a Pensão é avaliada quanto às leis que podem influenciar o montante da aposentadoria de uma mulher. Esse conjunto abrangente de dimensões busca capturar as nuances das desigualdades de gênero, oferecendo uma visão abrangente das diversas áreas em que as mulheres podem enfrentar desafios específicos.

Figura4 - Relatório 2023 Women, Business and Law. (tradução realizada pela autora)



Fonte: WBL, 2023

2.5.4 Índice de Igualdade de Gênero – *Gender Equality Index (GEI)*

O Índice de Igualdade de Gênero é uma ferramenta concebida para avaliar o avanço da igualdade de gênero na União Europeia, sendo desenvolvida pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero (EIGE). O índice proporciona uma visão mais clara e destacada das áreas que demandam aprimoramentos, visando, em última instância, auxiliar os decisores políticos na elaboração de medidas mais eficazes para promover a igualdade de gênero. Ao realçar e quantificar as disparidades, o índice contribui significativamente para a formulação de políticas mais informadas e direcionadas à conquista de uma sociedade mais equitativa e inclusiva (EIGE, 2023)

O GEI é medido por meio de uma série de indicadores que avaliam a igualdade de gênero em seis áreas temáticas: Trabalho, Dinheiro, Conhecimento, Tempo, Poder e Saúde. Cada área temática é composta por vários subdomínios, que por sua vez são medidos por meio de indicadores específicos. Por exemplo, o subdomínio "participação no mercado de trabalho" na área temática "trabalho" é medido pelo indicador "taxa de emprego por gênero". O índice é calculado com base em uma escala de 1 a 100, onde 1 representa a desigualdade total e 100 representa a igualdade total. Quanto mais próximo de 100, maior é a igualdade de gênero em um determinado país ou região.

O GEI é uma ferramenta importante para monitorar e medir o progresso na conquista da igualdade de gênero. Ele permite que se verifique como as políticas de igualdade de gênero e outras políticas relacionadas afetam o estado da igualdade de gênero na União Europeia e nos países candidatos. A introdução do Índice de Igualdade de Gênero nos Balcãs Ocidentais representa um avanço na monitoração da igualdade de gênero na região, fornecendo uma ferramenta poderosa para a formulação de políticas e estimulando a troca de informações e soluções mais eficazes.

O papel do EIGE (*European Institute for Gender Equality*), criador do índice GEI, é fornecer informações e conhecimentos especializados sobre a igualdade de gênero para os formuladores de políticas, organizações da sociedade civil e outras partes interessadas em toda a União Europeia e nos países candidatos. O EIGE trabalha em estreita colaboração com as instituições da UE e os Estados-Membros para promover a igualdade de gênero em todas as áreas da vida, incluindo o mercado de trabalho, a educação, a saúde e a política.

O EIGE também realiza pesquisas e coleta dados sobre a igualdade de gênero, que são usados para informar políticas e programas em toda a UE. Além disso, o EIGE organiza eventos e campanhas de conscientização para aumentar a conscientização sobre a igualdade de gênero e promover ações concretas para alcançá-la. Em resumo, o EIGE desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero na UE e nos países candidatos, fornecendo informações, conhecimentos especializados e ferramentas para apoiar a formulação de políticas e ações concretas.

2.5.5 Índice de Instituições Sociais e de Gênero – *Social Institutions and Gender Index (SIGI)*

O Índice de Instituições Sociais e de Gênero (SIGI), desenvolvido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, tem como propósito avaliar a discriminação contra mulheres em instituições sociais em 179 países. Este índice analisa leis, normas e práticas sociais que restringem os direitos das mulheres e meninas, além do acesso a oportunidades e recursos de empoderamento, capturando assim os fatores fundamentais subjacentes à desigualdade de gênero (OCDE, 2023).

O SIGI tem como meta oferecer apoio na formulação de políticas, disponibilizando dados essenciais para decisores políticos, especialistas, pesquisadores, organizações internacionais, filantrópicas e o público em geral. Este índice representa uma fonte oficial de dados para monitorar o Indicador 5.1.1 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que trata da existência de aspectos jurídicos para promover, fazer cumprir e monitorar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. Além disso, o SIGI colabora com a ONU Mulheres e o Banco Mundial na observação e avaliação desse quadro jurídico (OCDE, 2023).

2.5.6 Princípios de Empoderamento das Mulheres - WEPs

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) representam um guia essencial para empresas que desejam promover a equidade de gênero e fortalecer a participação das mulheres no ambiente de trabalho, no mercado e na comunidade. Criados pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global da ONU, esses princípios são

fundamentados em padrões internacionais de trabalho e direitos humanos, reconhecendo que as empresas possuem um papel significativo e uma responsabilidade intrínseca na promoção da igualdade de gênero e no empoderamento feminino (WEPs, 2023)

Os WEPs desempenham uma função vital no contexto corporativo, alinhando-se com as dimensões de igualdade de gênero estabelecidas na Agenda 2030 e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. Ao unir-se à comunidade WEPs, os líderes empresariais expressam seu compromisso com essa agenda nos níveis mais elevados da organização, participando ativamente de redes multissetoriais para impulsionar práticas empresariais que promovam efetivamente o empoderamento das mulheres. Isso inclui, entre outras medidas, a garantia de remuneração justa para trabalho equivalente, a implementação de cadeias de abastecimento sensíveis à questão de gênero e a adesão rigorosa à política de tolerância zero contra o assédio sexual no ambiente de trabalho.

Esses princípios foram lançados em 2010 e são um conjunto de diretrizes para promover a igualdade de gênero e fortalecer o papel das empresas na promoção dos direitos das mulheres. Os sete princípios são os seguintes:

- a) Estabelecer liderança corporativa sensível ao gênero: As empresas devem demonstrar liderança e comprometimento com a igualdade de gênero, promovendo a diversidade e a inclusão em todos os níveis da organização;
- b) Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação: As empresas devem garantir a igualdade de oportunidades e tratamento para mulheres e homens no ambiente de trabalho, evitando discriminação com base no gênero;
- c) Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa: As empresas são encorajadas a criar ambientes de trabalho seguros e saudáveis, reconhecendo as diferentes necessidades de mulheres e homens;
- d) Promover educação, formação e desenvolvimento profissional para as mulheres: Incentivar o desenvolvimento e a capacitação profissional das mulheres, proporcionando oportunidades de aprendizado e avanço na carreira;
- e) Implementar práticas de desenvolvimento empresarial, cadeias de valor e práticas de marketing sensíveis ao gênero: As empresas devem incorporar

considerações de gênero em suas práticas de negócios, cadeias de fornecimento e estratégias de marketing;

- f) Promover a igualdade através de iniciativas comunitárias e defensivas: Contribuir para o empoderamento das mulheres em comunidades em que as empresas operam, apoiando iniciativas locais que promovam a igualdade de gênero;
- g) Avaliar e divulgar os progressos alcançados para promover a igualdade de gênero: As empresas são encorajadas a medir e relatar regularmente os progressos em relação aos objetivos de igualdade de gênero, promovendo a transparência e a prestação de contas;

Esses princípios fornecem uma estrutura valiosa para as empresas incorporarem práticas e políticas que promovam a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres em seus ambientes de trabalho e operações. O Quadro 1 apresentado a seguir, resume as informações referentes aos principais índices globais:

Quadro 1 - Índices globais de desigualdade de gênero

Índice	Dimensões	Responsável
Índice de Desigualdade de Gênero - GII	Saúde, Empoderamento e Mercado de trabalho	Nações Unidas
Índice Global de disparidade de gênero - GGGI	Participação e Oportunidade Econômica; Conquista Educacional; Saúde e Sobrevivência; Empoderamento Político	Fórum Econômico Mundial
Mulheres, Empresas e a Lei - WBL	Local de Trabalho; Salário; Casamento; Paternidade/Maternidade; Empreendedorismo; Ativos; Pensão.	Banco Mundial
Índice de Igualdade de Gênero - GEI	Trabalho; Dinheiro; Conhecimento; Tempo; Poder; Saúde.	Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero (EIGE)
Instituições Sociais e Índice de Gênero - SIGI	Discriminação na família; Integridade física restrita; Acesso restrito a recursos produtivos e financeiros; Liberdades civis restritas.	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)
Princípios de Empoderamento das Mulheres - WEPs	Liderança; Local de trabalho; Mercado; Comunidade.	ONU Mulheres

Fonte: Moreira e Oliveira, 2022.

2.6 ÍNDICE DE IGUALDADE DE GÊNERO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR – *GENDER EQUALITY ON HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS (GEHEI)*

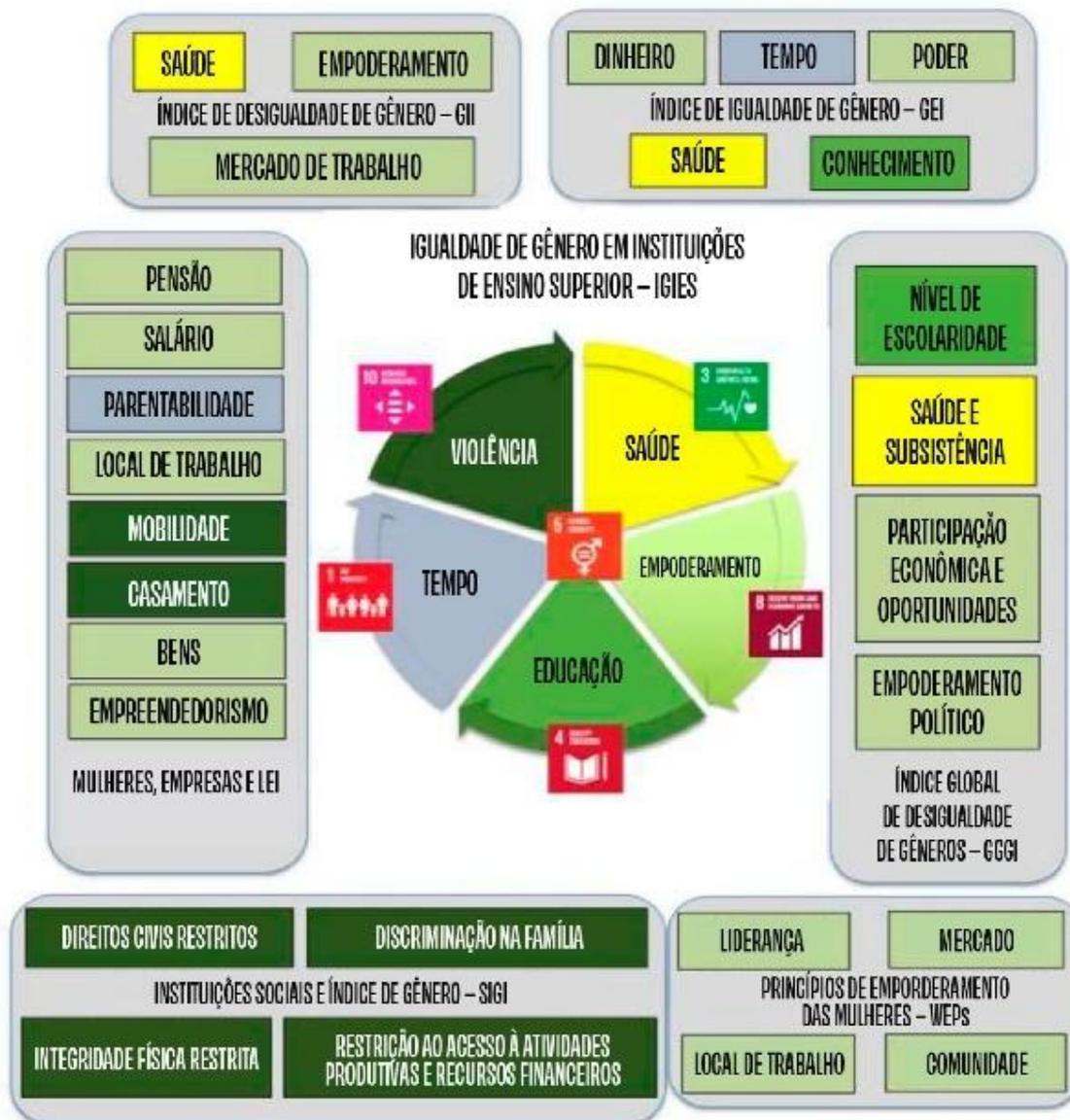
As instituições de ensino superior (IES) têm investido em Programas de Igualdade de Gênero, mas carecem de um instrumento para medir a igualdade de gênero de forma mais objetiva. Um índice específico para as IES simplifica este procedimento, facilita o acompanhamento dos programas de igualdade de gênero e permite comparações entre diferentes instituições e contextos. A coleta, utilização e compreensão contínuas dos dados são essenciais para que cada IES acompanhe a situação da igualdade de gênero em seu ambiente, garantindo uma monitorização constante do progresso.

A fim de preencher esta lacuna, surgiu o GEHEI. Este índice, proposto por Moreira e Oliveira (2022) para ser utilizado na avaliação das desigualdades de gênero nas instituições de ensino superior, baseia-se nos índices desenvolvidos pelas renomadas instituições globais descritos na seção 2.5, sendo essa abordagem adotada como estratégia principal para sua proposição. A seleção dos indicadores a serem incorporados para o cálculo do GEHEI levou em consideração a sua aplicabilidade no contexto das instituições de ensino superior.

Este índice oferece a possibilidade de monitorização longitudinal periódica, aplicação em diversas instituições de ensino superior, facilidade na obtenção e manipulação de dados estatísticos, além da facilidade de sumarização de resultados e compreensão. Este foi o único índice para avaliação da desigualdade de gênero em instituições de ensino superior encontrado na literatura e, por esta razão, foi selecionado como arcabouço para a utilização na presente pesquisa.

O GEHEI é uma ferramenta robusta que abrange cinco dimensões fundamentais: Empoderamento, Educação, Saúde, Violência e Tempo, fornecendo uma abordagem abrangente na análise da igualdade de gênero nas Instituições de Ensino Superior. Estas dimensões foram propostas com base nos índices globais de desigualdade apresentados na seção 2.5. A figura 5 mostra o GEHEI e a sua relação com os índices globais da literatura. A Figura 5 ilustra a composição do índice GEHEI, mostrando como cada uma de suas dimensões foi baseada nos índices globais de gênero.

Figura 5 - O índice GEHEI e suas dimensões (Tradução da autora)



Fonte: Moreira e Oliveira (2022).

Na dimensão de Empoderamento, busca-se avaliar não apenas a igualdade de oportunidades, mas também a efetiva participação das mulheres em cargos de liderança e processos decisórios. Para isso, são utilizados indicadores como a proporção de mulheres em posições de destaque, a equidade salarial e a representatividade feminina em conselhos de administração. Esta dimensão aparece em todos os índices globais descritos, e por isso foi considerada importante para compor o arcabouço do GEHEI.

A dimensão Educação, por sua vez, vai além da mera análise de acesso, adentrando no campo do desempenho acadêmico. Indicadores como a proporção de

mulheres matriculadas em cursos de graduação e pós-graduação, taxas de abandono escolar e avaliação do desempenho acadêmico são empregados para compreender a dinâmica de gênero nesse cenário. Está presente nos índices GII, GGGI e GEI. Esta dimensão foi considerada extremamente importante para compor o GEHEI, uma vez que as instituições de ensino superior têm como foco a educação.

A dimensão Saúde concentra-se em garantir a igualdade de acesso e a qualidade dos serviços de saúde para ambos os sexos. Aferições como a taxa de mortalidade materna, a mortalidade infantil e a incidência de doenças sexualmente transmissíveis são consideradas, refletindo o comprometimento com a equidade no âmbito da saúde. Esta dimensão está presente nos índices GII, GGGI, GEI, SIGI e WEPs.

A dimensão Violência procura medir não somente a incidência de violência de gênero, mas também a efetividade das medidas de proteção. Indicadores como a taxa de violência doméstica, assédio sexual e violência sexual são elementos essenciais para compreender e abordar as questões relacionadas à violência de gênero. Esta dimensão encontra-se presente nos índices WBL, GEI, SIGI e WEPs. Segundo as autoras, esta dimensão foi considerada importante para a composição do GEHEI, uma vez que a violência se encontra cada vez mais presente no ambiente acadêmico.

Por fim, a dimensão Tempo avalia a equidade na distribuição do tempo entre homens e mulheres, tanto no âmbito do trabalho remunerado quanto do não remunerado. Inclui indicadores como a proporção de homens e mulheres em empregos em tempo integral, participação em trabalhos domésticos e de cuidados não remunerados, bem como a disponibilidade de licença parental remunerada. Essa dimensão, cujos dados são de difícil aquisição, está presente nos índices globais WBL, GEI e WEPs.

A avaliação dessas dimensões por meio do índice GEHEI permite que as instituições de ensino superior identifiquem áreas específicas que demandam melhorias para promover efetivamente a igualdade de gênero. Além disso, a flexibilidade do índice em se adaptar às características individuais de cada instituição possibilita resultados mais precisos e relevantes, impulsionando o desenvolvimento de políticas e práticas mais eficazes nesse importante caminho em direção à equidade (Moreira; Oliveira, 2022).

3 METODOLOGIA

A pesquisa proposta utiliza uma abordagem metodológica rigorosa, baseada na necessidade de gerar resultados robustos e práticos, com o objetivo de contribuir efetivamente para a melhoria da educação em relação à desigualdade de gênero nas Instituições de Ensino Superior, conforme enfatizado por Mattar e Ramos (2021).

A metodologia é de natureza aplicada, segundo Gil (2010), escolhida para tratar preocupações ou problemas sociais específicos e buscar soluções práticas. Além disso, a pesquisa é classificada como descritiva, que, conforme Gil (2010), visa apresentar características de uma determinada população ou fenômeno e estabelecer relações entre variáveis.

Triviños (1987, p. 110) afirma que a pesquisa descritiva busca "descrever 'com exatidão' os fatos e fenômenos de uma realidade específica", sendo ideal para entender uma comunidade específica, abordando suas características, valores e questões culturais.

A investigação também adota um desenho transversal, focando nos anos de 2022 e 2023, para explorar a desigualdade de gênero em um ponto específico no tempo, permitindo comparações detalhadas entre os dois centros selecionados durante esse período. Além disso, será realizada como uma pesquisa documental, coletando dados de documentos disponíveis no banco de dados da UFPB, o que possibilita a análise de registros, relatórios e políticas institucionais.

Por fim, a abordagem quantitativa será empregada, onde dados primários sobre o público-alvo serão coletados de diversas fontes e utilizados como base para o cálculo das desigualdades, proporcionando uma análise abrangente e detalhada da questão. Em síntese, a pesquisa é fundamentada em princípios aplicados e exploratórios, utilizando uma perspectiva transversal e diversas fontes documentais para uma compreensão profunda das desigualdades de gênero no contexto acadêmico da UFPB durante os anos especificados.

3.1 O UNIVERSO DA PESQUISA

A pesquisa proposta aborda a composição e as características do universo investigativo conforme definido por Marconi & Lakatos (2020), que compreende todos

os seres, animados ou inanimados, que compartilham ao menos uma característica em comum.

No contexto desta pesquisa, o universo abrange os docentes, servidores técnico-administrativos e discentes vinculados ao CCHLA e ao CI, da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

A UFPB teve sua origem na Lei Estadual 1.366, de 02 de dezembro de 1955, quando foi criada como Universidade da Paraíba, resultado da fusão de várias escolas superiores. Posteriormente, foi federalizada pela Lei nº. 3.835 de 13 de dezembro de 1960, passando a ser denominada Universidade Federal da Paraíba, integrando as estruturas universitárias de João Pessoa e Campina Grande (UFPB, 2016).

Após a federalização, a UFPB expandiu sua estrutura para vários campi, diferenciando-se das demais universidades federais do país, que geralmente têm suas atividades centralizadas em um único campus urbano. Essa característica foi evidenciada pela presença de sete campi em João Pessoa, Campina Grande, Areia, Bananeiras, Patos, Sousa e Cajazeiras (UFPB, 2016).

No ensino de graduação, a UFPB possui mais de 130 cursos, sendo 119 presenciais e 11 na modalidade de educação a distância. O número de alunos ativos é de mais de 39 mil estudantes.

A UFPB tem testemunhado um significativo processo de expansão e reorganização acadêmica ao longo das décadas, evidenciado pelo estabelecimento e desenvolvimento de centros acadêmicos emblemáticos como o CCHLA e o CI.

O CCHLA da UFPB foi criado em 1973, marcando um importante momento na história da instituição. Antes de sua criação, os cursos de Ciências Humanas, Letras e Artes estavam dispersos em diferentes unidades da universidade.

O CCHLA foi estabelecido em 1973, marcando um momento importante na história da instituição. A Faculdade de Filosofia e Letras, anteriormente conhecida como FAFI, ocupava o prédio que hoje abriga o Colégio Estadual Olivina Olívia, na Avenida Duarte da Silveira, número 450, próximo ao Liceu Paraibano. Foi neste local que ocorreu a primeira reunião do Conselho do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, presidida pelo professor Aécio Villar de Aquino, Diretor Pró-Tempore, com a Sra. Berta Maria Peixoto Correia Lima como secretária. Estavam presentes os professores René Phillipus Vandezane (Chefe do Departamento de Ciências Sociais), Maria Gláucia de Vasconcelos Costa (Chefe do Departamento de Letras Estrangeiras Modernas),

Waldemir Lopes de Andrade (Chefe do Departamento de Letras Clássicas e Vernáculas), Luis Martinho Maia (Chefe do Departamento de Psicologia) e Iveraldo Lucena da Costa (Chefe do Departamento de Filosofia e História) (UFPB, 2016).

A necessidade de centralizar essas áreas em um único centro acadêmico refletia uma tendência nacional de valorização das humanidades e das artes no ensino superior. O primeiro reitor a implementar essa mudança foi Flávio da Silveira Barbosa. Com a criação do CCHLA, a UFPB consolidou um espaço dedicado ao ensino, pesquisa e extensão nas áreas de História, Letras, Filosofia, Sociologia, Artes Visuais, Música, Comunicação Social e outras áreas relacionadas. Essa integração facilitou a interdisciplinaridade entre os cursos e promoveu uma maior colaboração acadêmica entre professores e estudantes (UFPB, 2016).

Atualmente, o CCHLA oferece uma ampla variedade de cursos de graduação e pós-graduação em diversas áreas. Em 2011, o CCHLA foi desmembrado, dando origem ao Centro de Comunicação, Turismo e Artes (CCTA), inicialmente composto pelos cursos de Artes Cênicas, Artes Visuais, Comunicação Social, Educação Musical, Música e Turismo. Com a adesão do CCHLA ao REUNI, foram construídos dois blocos de salas de aula, um bloco de ambientes para professores, um espaço para a biblioteca setorial e o bloco de Comunicação em Mídias Digitais. Durante este período, o número de alunos do Centro duplicou devido à expansão de vagas nos cursos existentes e à criação de novos cursos, como Letras Clássicas, Comunicação em Mídias Digitais, Tradução e Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais (CCHLA, 2019).

Mesmo após a criação do CCTA, o CCHLA permanece como um dos maiores centros da UFPB, com 15 cursos de graduação, incluindo dois na modalidade a distância (Letras e Letras LIBRAS); 14 cursos de pós-graduação; 11 departamentos; 4881 discentes; 304 docentes e 115 técnico-administrativos. O Conselho de Centro, que em sua primeira reunião em 1974 contava com 05 conselheiros, além do Diretor e Vice-Diretor, hoje conta com 40 conselheiros (CCHLA, 2019).

Assim, o CCHLA não apenas mantém sua relevância acadêmica nas humanidades e ciências sociais, mas também desempenhou um papel crucial na história da UFPB ao abrigar uma variedade de cursos que contribuíram significativamente para a formação de profissionais qualificados e para o enriquecimento cultural e intelectual da comunidade acadêmica e da sociedade paraibana.

Já o CI foi originado dado a importância de criar uma Unidade Acadêmico-Administrativa na UFPB, que se dedique ao desenvolvimento de atividades de ensino, pesquisa e extensão na área de Computação, e visando alcançar a formação de profissionais de alta qualidade, conforme estabelecido nos Projetos Pedagógicos dos novos cursos, para atender às metas do Programa de Expansão Universitária (REUNI/UFPB). Criado através da Resolução CONSUNI nº 25/2011 tendo em vista a deliberação adotada no plenário em reunião ordinária, realizada no dia 28 de junho de 2011, conduzida pelo Prof. Guido Lemos, que se tornou o primeiro Diretor do CI, estabelecendo um corpo administrativo engajado na organização e desenvolvimento das atividades acadêmicas e científicas da instituição (CI, 2023).

No dia dezesseis de novembro de 2015 foi inaugurado as novas instalações do CI, na Unidade Acadêmica V da UFPB, no bairro de Mangabeira VII. A estrutura administrativa do Centro mencionado inclui os Departamentos de Sistemas de Computação (DSC), Computação Científica (DCC) e Informática (DI). A criação do CI da UFPB tornou-se essencial devido ao recente crescimento do Departamento de Informática. Além dos tradicionais cursos de Graduação em Ciência da Computação e do Mestrado em Informática, o departamento passou a oferecer dois novos cursos de graduação. Esses cursos incluem o Bacharelado em Ciência da Computação, iniciado em 1985, o Mestrado em Informática, iniciado em 2004, o curso de Engenharia de Computação, criado em 2010 com vagas oferecidas a partir de 2011, e o Bacharelado em Matemática Computacional, que teve início em março de 2012. O curso de Ciência de Dados e Inteligência Artificial foi criado mais recentemente, no ano de 2017, quando uma comissão de docentes do Departamento de Computação Científica foi formada com o objetivo de analisar o impacto das mudanças tecnológicas nos cursos de graduação das principais universidades do mundo (CI, 2023).

O CI tem sido pioneiro na formação de profissionais qualificados em Tecnologia da Informação, expandindo sua oferta acadêmica com a introdução de novos cursos de graduação e pós-graduação ao longo dos anos.

Os centros CCHLA e CI, embora distintos em suas áreas de foco, ambos desempenham um papel crucial no panorama acadêmico e científico da UFPB. O CCHLA continua a enriquecer o campo das humanidades e ciências sociais, enquanto o CI avança significativamente no campo da computação e tecnologia, ambos contribuindo para o avanço científico e tecnológico não apenas da região, mas do país

como um todo. A escolha desses centros como foco desta pesquisa não foi coincidência, mas sim uma decisão intencional para explorar as diferenças notáveis na participação de homens e mulheres, refletindo as dinâmicas de gênero nas respectivas áreas de estudo.

3.2 A COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados necessária à condução desta pesquisa, inicialmente acessou-se a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Governo Federal do Brasil, disponível no site gov.br. Um processo foi registrado sob o número de protocolo 23546.036278/2024-39 e uma resposta foi obtida em 25 de abril de 2024. Os dados requisitados abrangiam informações sobre o número de docentes masculinos e femininos em cada departamento dos Centros CI e CCHLA para os anos de 2022 e 2023, fornecidos pelo Serviço de Tecnologia da Informação (STI). A Pró-reitoria de Graduação (PRG) forneceu dados sobre o envolvimento dos alunos em projetos de pesquisa, monitoria e extensão nos anos mencionados. Também foram adquiridos, por meio da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), dados sobre os coordenadores de cursos e chefes de departamento do CCHLA e do CI para os mesmos períodos.

Além dessas fontes, informações adicionais foram solicitadas diretamente aos setores responsáveis via e-mail. As assessorias de pessoal do CI e CCHLA forneceram dados sobre licenças para capacitação, maternidade/paternidade e tratamento de saúde, assim como o número total de servidores técnico-administrativos e docentes ativos em cada centro durante 2022 e 2023. O Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres (CoMu) também contribuiu, por meio de e-mail, com dados sobre denúncias de violência contra a mulher para os mesmos anos, complementados por relatórios anuais de atendimento disponíveis publicamente em seu site. Por fim, o Departamento de Educação Física, após solicitação via e-mail e telefone, forneceu informações sobre a participação de mulheres e homens nos projetos de extensão que oferecem atividades físicas para a comunidade universitária em 2022 e 2023. Esta abordagem metodológica permitiu a coleta de dados abrangentes e específicos, essenciais para o desenvolvimento da pesquisa.

3.3 O INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO: O ÍNDICE GEHEI

A fim de avaliar quantitativamente e comparativamente as desigualdades entre o CCHLA e o CI será aplicado o framework do índice GEHEI, já validado no contexto brasileiro. O cálculo do índice será realizado com base nos dados primários dos centros CI e CCHLA. Este arcabouço permitirá uma comparação direta entre os dois centros, destacando eventuais disparidades encontradas (Moreira; Mattos; Sales, 2022).

4 REVELANDO OS DADOS

Os dados de cada centro serão segmentados entre discentes e docentes. Em seguida, apresentaremos uma análise comparativa entre os centros, e por fim, mostraremos o cálculo da desigualdade utilizando o Índice GEHEI.

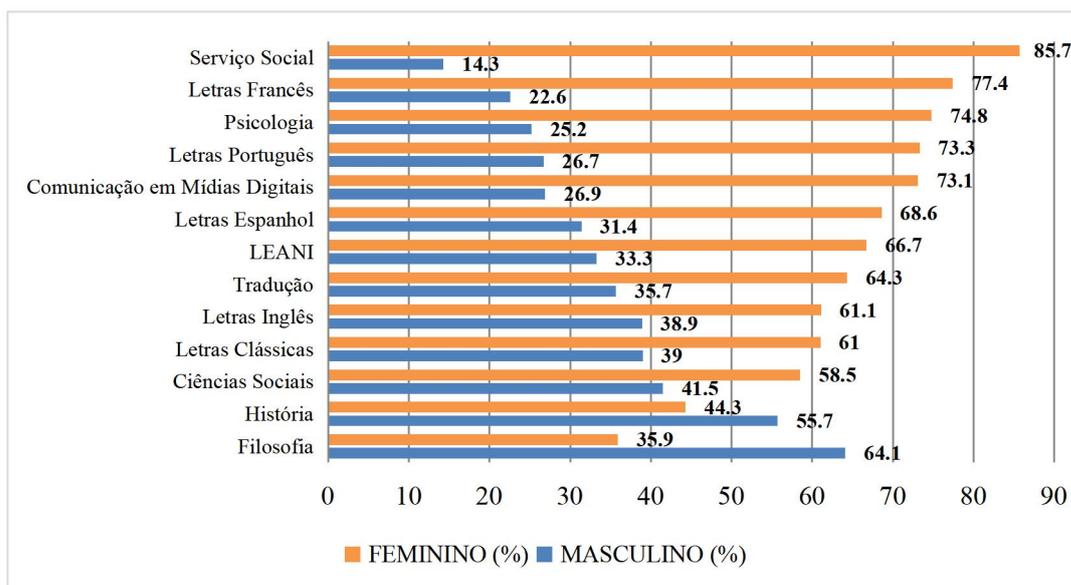
4.1 O CENTRO DE CIÊNCIAS, LETRAS E ARTES

Os resultados estão estruturados em duas categorias distintas: discentes e docentes. Essa abordagem visa uma análise abrangente e detalhada das diversas perspectivas e experiências presentes dentro do ambiente acadêmico do CCHLA.

4.1.1 Discentes

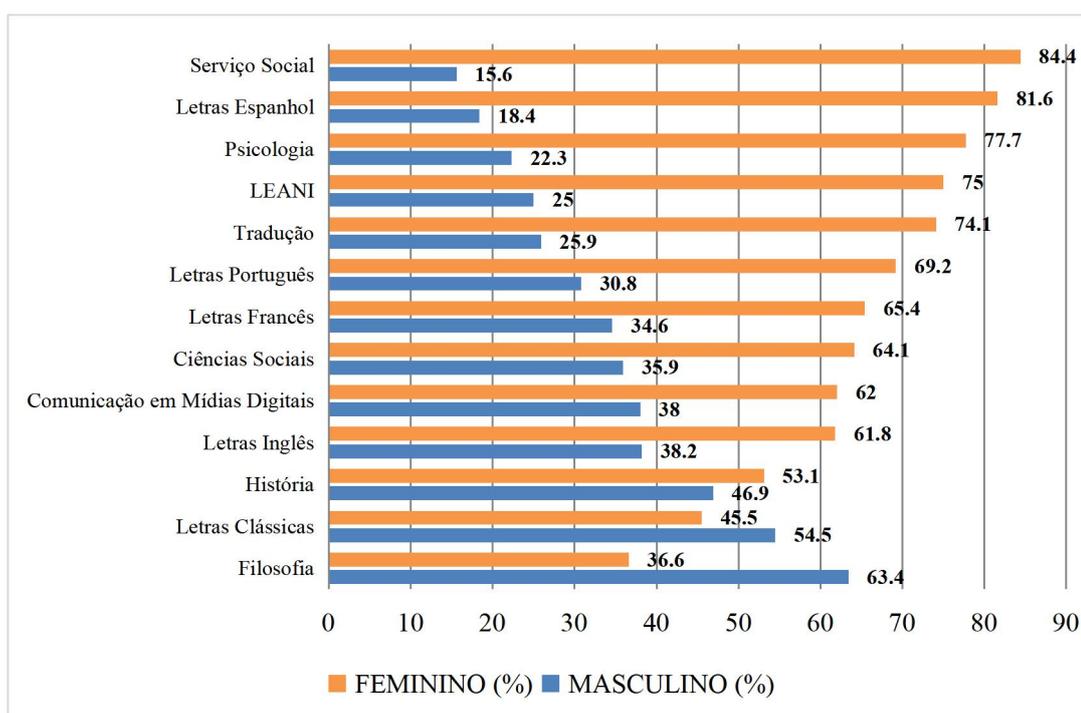
No CCHLA, nos anos de 2022 e 2023, ingressaram um total de 2071 alunos nos treze cursos presenciais: Letras Português, Letras Inglês, Letras Espanhol, Letras Francês, Letras Clássicas, Filosofia, História, Comunicação em Mídias Digitais, Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais (LEANI), Tradução, Psicologia, Serviço Social e Ciências Sociais. Desse total, 717 são discentes do gênero masculino e 1.354 são discentes do gênero feminino.

Para uma análise mais detalhada, são apresentadas a quantidade de estudantes ingressantes nos anos de 2022 (Gráfico 1) e 2023 (Gráfico 2), especificados por sexo e por curso no CCHLA.

Gráfico 1 - Porcentagem de Alunos ingressantes– CCHLA (2022)

Fonte: SIGAA (2024).

De acordo com o Gráfico 1, o curso de Serviço Social foi o curso que apresentou a maior disparidade de gênero com predominância de ingressantes do sexo feminino, com 85,7 % em 2022 e 84,4% no ano de 2023. Já o curso de Filosofia possui um número maior de discentes ingressantes do sexo masculino, tanto em 2022 (64,1%) como em 2023 (63,4%) (Gráfico 2). Seguindo, o Gráfico 2 apresenta os mesmos dados, porém considerando o ano de 2023.

Gráfico 2 - Porcentagem de Alunos ingressantes– CCHLA (2023)

Fonte: SIGAA (2024).

O Quadro 2 mostra o número de discentes ingressantes por Curso e por sexo nos anos de 2022 e 2023:

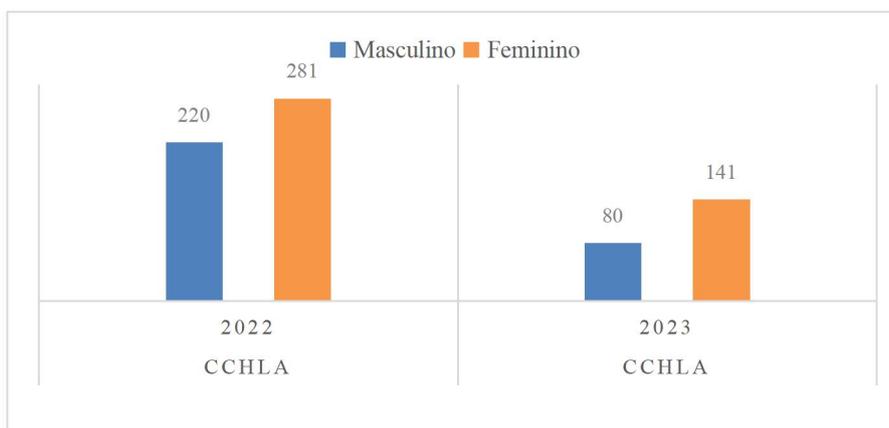
Quadro2 - Número de discentes ingressantes por gênero e curso do CCHLA (2022 e 2023)

	2022		2023	
	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO
Letras Português	126	46	119	53
Psicologia	92	31	94	27
Serviço Social	90	15	84	15
Ciências Sociais	69	49	66	37
Letras Inglês	66	42	63	39
História	43	54	52	46
Comunicação em Mídias Digitais	38	14	31	19
Letras Clássicas	36	23	30	36
Letras Espanhol	35	16	40	9
LEANI	24	12	24	8
Letras Francês	24	7	17	9
Filosofia	23	41	30	52
Tradução	18	10	20	7

Fonte: SIGAA (2024).

Já com relação aos alunos que abandonaram o curso se tem o Gráfico 3, que mostra o número de abandono nos anos de 2022 e 2023, especificados por sexo:

Gráfico 3 - Número de abandonos CCHLA (2022 e 2023)



Fonte: SIGAA (2024).

Observa-se que, no CCHLA, um total de 501 alunos abandonaram seus cursos durante o ano de 2022, sendo 281 mulheres e 220 homens. Já no ano de 2023, um total de 221 discentes abandonaram seus cursos, sendo 141 discentes do sexo feminino e 80 do sexo

masculino. Observa-se que os números de abandono no ano de 2022 foi bem maior do que em 2023, esse aumento pode ter ocorrido devido à pandemia, que pode ter prejudicado a vida acadêmica de vários alunos. O Quadro 3 mostra a distribuição percentual do número de abandono nos anos de 2022 e 2023:

Quadro3 - Percentual de abandono (2022 e 2023)

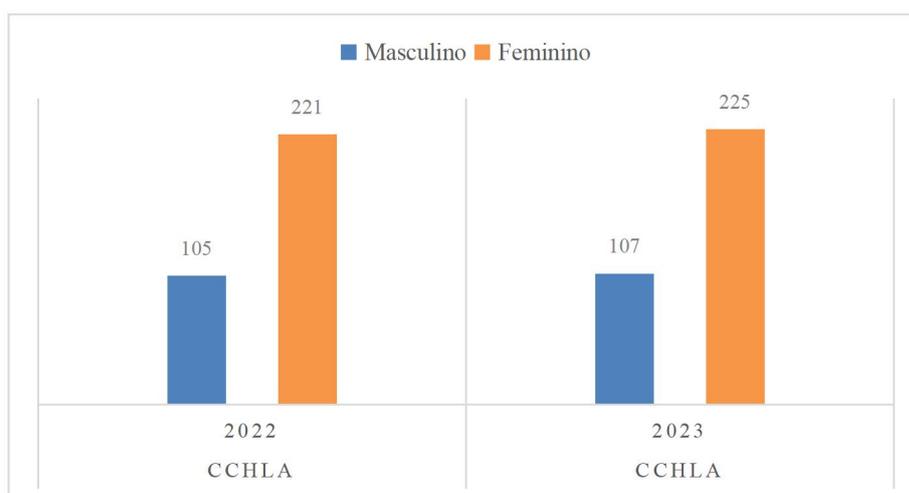
Número de alunos por Abandono	2022		2023	
	FEMININO (%)	MASCULINO (%)	FEMININO (%)	MASCULINO (%)
CCHLA	56,1	43,9	63,8	36,2

Fonte: SIGAA (2024).

O número de abandono maior entre os discentes do sexo feminino é esperado, tendo em vista que ingressam mais mulheres que homens.

O Gráfico 4 mostra o número de alunos que concluíram seus cursos nos anos de 2022 e 2023, especificados por sexo:

Gráfico 4 - Número de conclusões CCHLA (2022 e 2023)



Fonte: SIGAA (2024).

Os números mostram que no ano de 2022 concluíram 221 discentes do sexo feminino (67,8%) e 105 discentes do sexo masculino (32,2%), totalizando 326 discentes. Já no ano de 2023, concluíram um total de 332 discentes nos cursos do CCHLA, sendo 225 discentes do sexo feminino (67,8%) e 107 do sexo masculino (32,2%). O número maior de conclusões entre os discentes do sexo feminino também é esperado, tendo em vista o número de ingressos

maior de mulheres. O Quadro 4 mostra o percentual de alunos que concluíram seus cursos nos anos de 2022 e 2023, especificados por sexo:

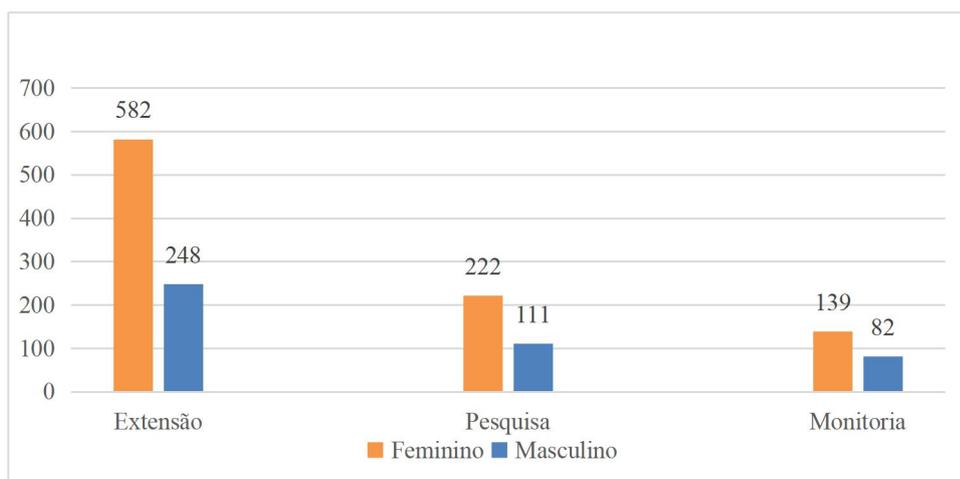
Quadro4 - Percentual de conclusão (2022 e 2024)

Percentual alunos por Conclusão	2022		2023	
	FEMININO (%)	MASCULINO (%)	FEMININO (%)	MASCULINO (%)
CCHLA	67,8	32,2	67,8	32,2

Fonte: SIGAA (2024).

O Gráfico5 mostra os números da participação dos alunos em projetos de extensão, pesquisa e monitoria nos anos de 2022 e 2023 no CCHLA, fornecendo uma visão abrangente das atividades extracurriculares e do engajamento dos estudantes nas diversas dimensões acadêmicas.

Gráfico 5 - Quantitativo de discentes em projetos de pesquisa, extensão e monitoria – CCHLA



Fonte: PRG (2024).

No que concerne à extensão, observa-se que um total de 830 alunos participaram desses projetos durante esse período, dos quais 582 são do sexo feminino e 248 são do sexo masculino. No âmbito da pesquisa, foram registrados 333 alunos envolvidos em projetos de pesquisa durante os anos de 2022 e 2023. Dentre esses, 222 são do sexo feminino e 111 são do sexo masculino. Por fim, em relação à monitoria, um total de 221 alunos desempenharam papéis de monitoria durante o período mencionado. Desses, 139 são do sexo feminino e 82 são do sexo masculino.

Os projetos de extensão, pesquisa e monitoria representam a possibilidade que o aluno tem dentro da Universidade de aumentar sua qualificação. Em uma análise comparativa direta. O Quadro 5 mostra a distribuição percentual de homens e mulheres discentes em projetos de pesquisa, extensão e monitoria no CCHLA.

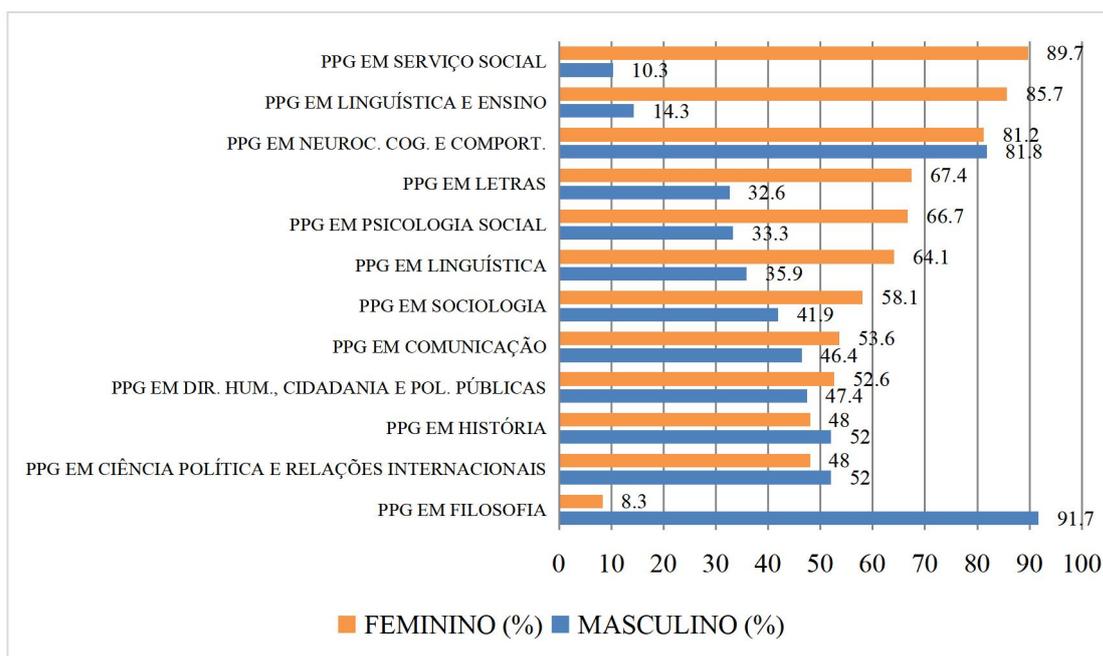
Quadro 5 - Discentes em projetos de ensino, pesquisa, extensão e monitoria no CCHLA

Projetos	Homens (%)	Mulheres (%)
Monitoria	37,1	62,9
Pesquisa	33,3	66,7
Extensão	29,9	70,1

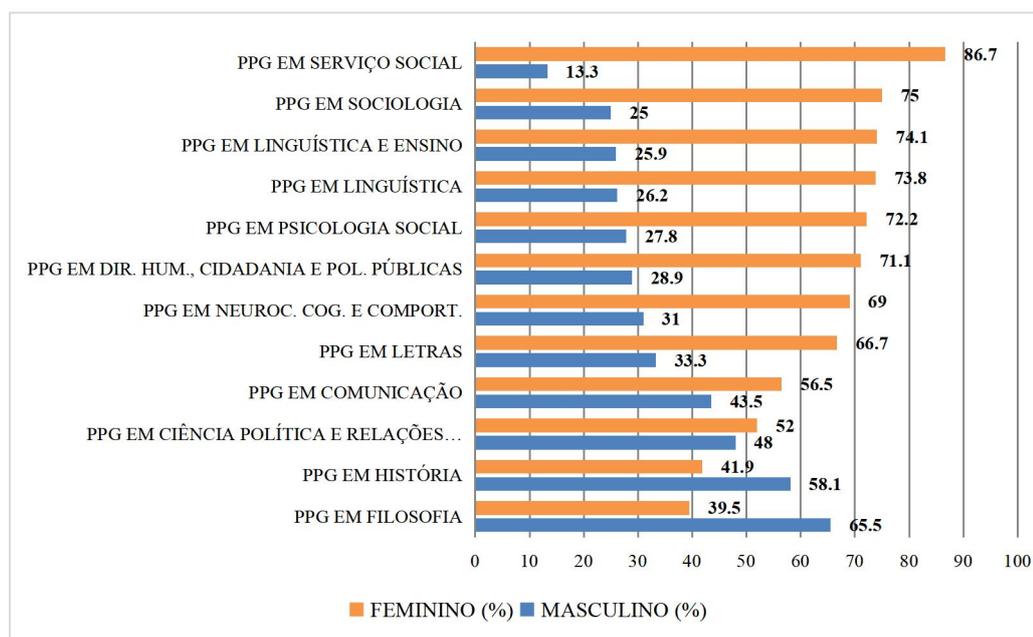
Fonte: PRG (2024).

O Gráfico 6 e 7 mostram a porcentagem de discentes ingressantes nos anos de 2022 e 2023, especificados por sexo, nos programas de mestrado do CCHLA:

Gráfico 6 - Discentes ingressantes nos programas de mestrado – CCHLA (2022)



Fonte: SIGAA (2024).

Gráfico 7 - Discentes ingressantes nos programas de mestrado – CCHLA (2023)

Fonte: SIGAA (2024).

Os Gráficos indicam que o programa de mestrado que mais ingressa discentes do sexo masculino é o de serviço social (89,7% em 2022 e 86,7% em 2023), e o que mais ingressam discentes do sexo feminino é o de Filosofia (91,7% em 2022 e 65,5% em 2023), seguindo a tendência da graduação. O Quadro 6 mostra a quantidade de discentes ingressantes em cada programa de Mestrado do CCHLA:

Quadro 6 - Discentes ingressantes em programas de mestrado – CCHLA

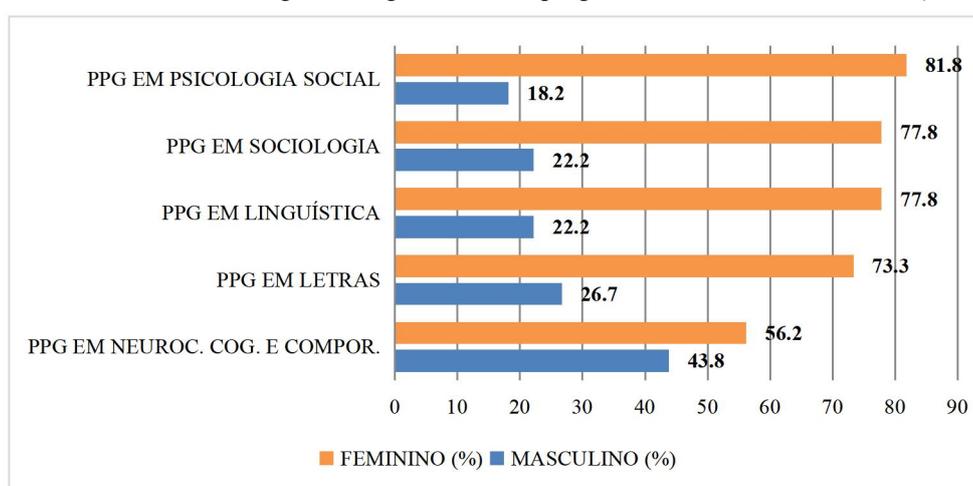
	2022		2023	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
PPG EM LINGUÍSTICA	50	28	45	16
PPG EM LETRAS	31	15	32	16
PPG EM DIREITOS HUMANOS, CIDADANIA E POLITICAS PÚBLICAS	30	27	32	13
PPG EM SERVIÇO SOCIAL	26	3	26	4
PPG EM LINGUÍSTICA E ENSINO	18	3	20	7
PPG EM SOCIOLOGIA	18	13	18	6
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO	15	13	13	10
PPG EM NEUROCIÊNCIA COGNITIVA E COMPORTAMENTO	13	3	20	9
PPG EM CIÊNCIA POLÍTICA E RELAÇÕES	12	13	13	12

INTERNACIONAIS				
PPG EM HISTÓRIA	12	13	13	18
PPG EM PSICOLOGIA SOCIAL	8	4	13	5
PPG EM FILOSOFIA	1	11	10	19

Fonte: SIGAA (2024).

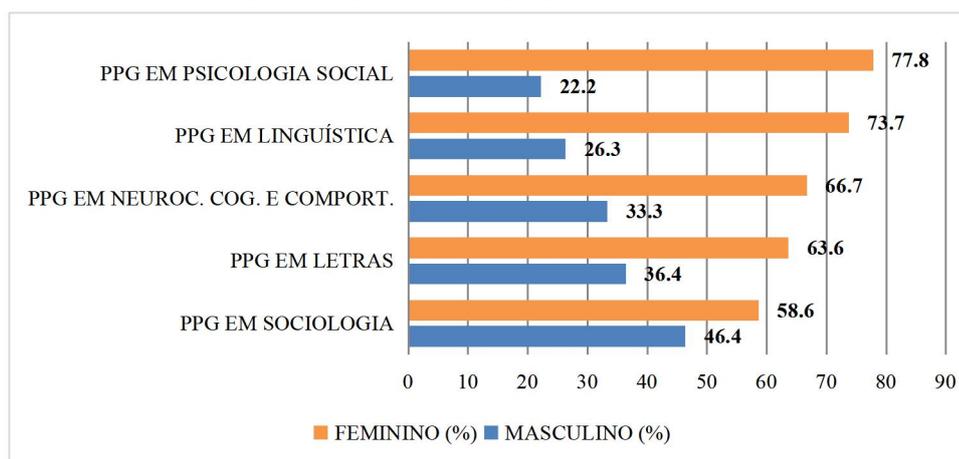
Os Gráficos 8 e 9 mostram a porcentagem de alunos que ingressaram em programas de doutorado no CCHLA nos anos de 2022 e 2023:

Gráfico 8 - Porcentagem de ingressantes em programa de doutorado – CCHLA (2022)



Fonte: SIGAA (2024).

Gráfico 9 - Porcentagem de ingressantes em programas de doutorado – CCHLA (2023)



Fonte: SIGAA (2024).

De acordo com os gráficos, todos os programas, tanto em 2022 como em 2023, ingressaram mais mulheres do que homens nos programas de doutorado do CCHLA.

Os números mostram um total de 120 discentes ingressantes nos anos de 2022, sendo 89 do sexo feminino (74,2%) e 31 do sexo masculino (25,8%). Em 2023 foram 109 discentes ingressantes nos programas de doutorado, sendo 72 do sexo feminino (66,1%) e 37 do sexo masculino (33,9%).

O Quadro 7 mostra a quantidade de discentes ingressantes no doutorado nos referidos anos:

Quadro 7 - Número de ingressantes em programa de doutorado (CCHLA)

	2022		2023	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
PPG EM LINGUÍSTICA	28	8	28	10
PPG EM LETRAS	22	8	14	8
PPG EM SOCIOLOGIA	21	6	15	13
PPG EM NEUROCIÊNCIA COGNITIVA E COMPORTAMENTO	9	7	8	4
PPG EM PSICOLOGIA SOCIAL	9	2	7	2

Fonte: SIGAA (2024).

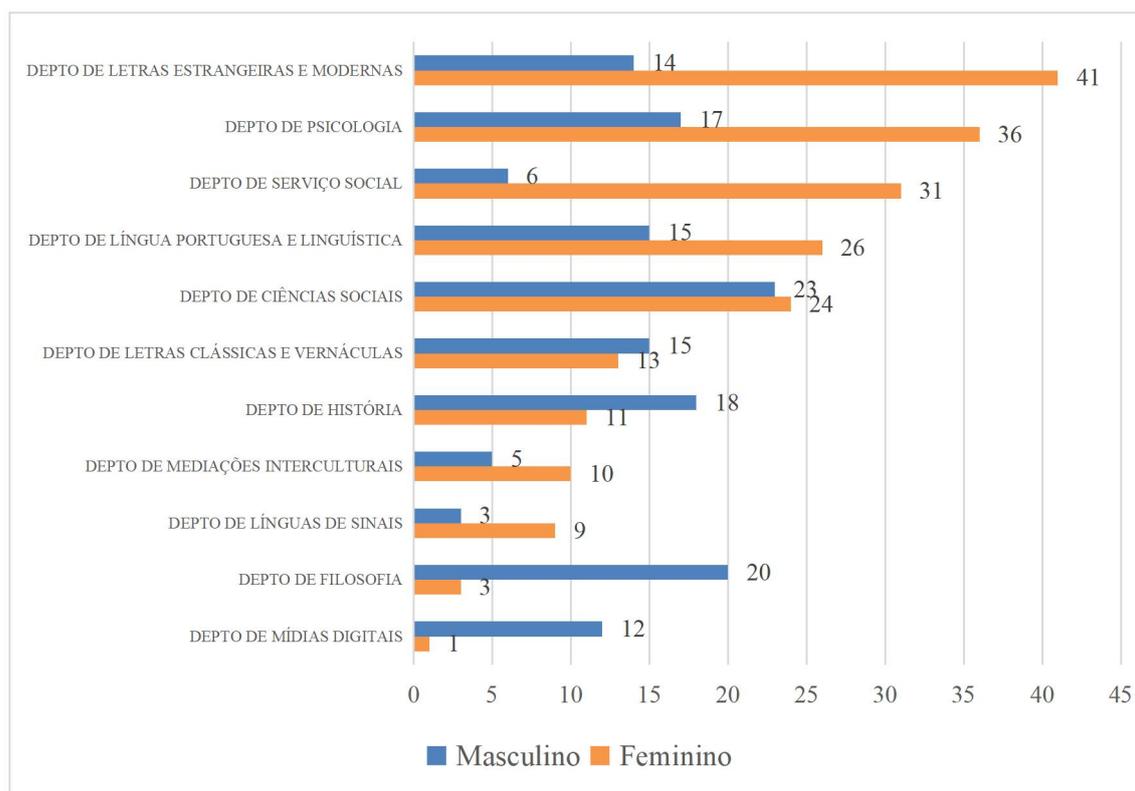
Esses dados evidenciam uma maior participação feminina tanto nos programas de mestrado quanto de doutorado no CCHLA, refletindo uma predominância de mulheres na busca por qualificações avançadas na pós-graduação. Observa-se no Quadro 7 que todos os cursos de doutorado do CCHLA possuem maioria de discentes do gênero feminino. O programa de doutorado em Psicologia Social é o que possui maior porcentagem de ingressantes do sexo feminino (81,8% em 2022 e 77,8% em 2023).

Os dados mostram que os cursos de graduação que possuem predominância do gênero feminino seguem a mesma tendência nos cursos de pós-graduação. Os cursos que seguiam com a predominância do sexo masculino (Filosofia e História) seguiram com a mesma tendência no programa de doutorado, porém pela falta de ingressantes nestas áreas nos programas de doutorado nos anos estudados, não é possível fazer essa análise.

4.1.2 Docentes

Em relação ao corpo docente no ano de 2022, os dados apresentam uma distribuição variada entre os departamentos do CCHLA. No total, o CCHLA possuía, no ano de 2022, 205 (58%) docentes do sexo feminino e 148 (42%) docentes do sexo masculino, totalizando 353 docentes.

Gráfico 10 - Docentes por Departamento (CCHLA) – ano de 2022

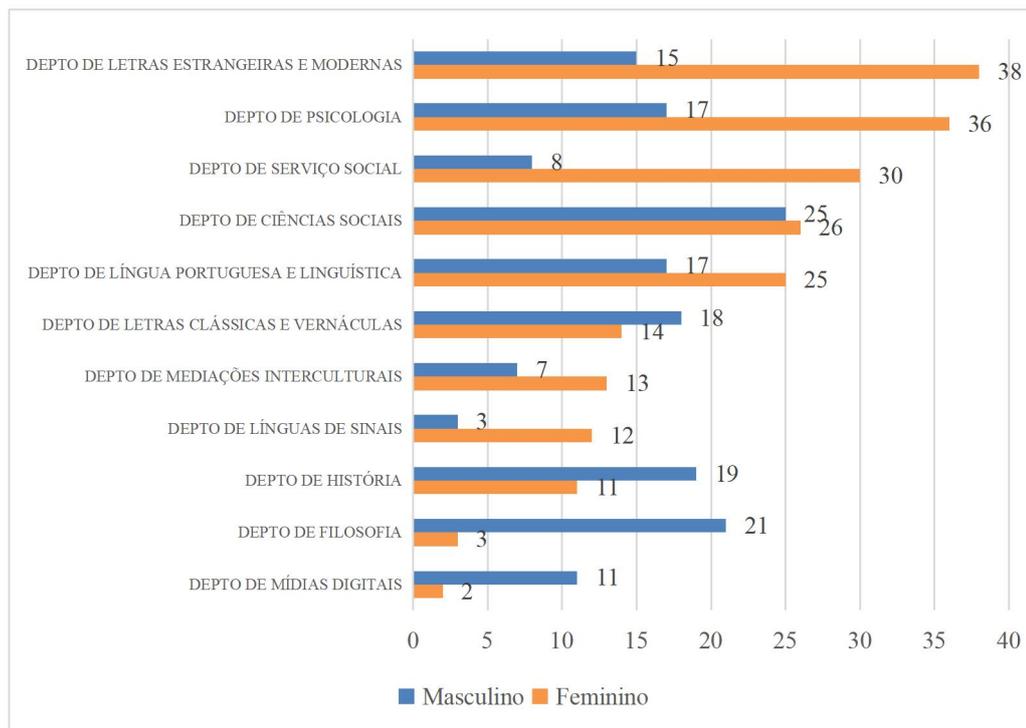


Fonte: STI (2024).

Como se pode ver no gráfico 10, os departamentos que possuíam maior número de docentes do sexo feminino são: Departamento de Serviço Social (83,8%), Letras Estrangeiras e Modernas (74,5%), Psicologia (67,9%) e Línguas de Sinais (66,6%).

Já os Departamentos que possuíam uma porcentagem maior de docentes do sexo masculino são: Departamento de Mídias Digitais (92,3%), Filosofia (86,9%) e História (62%).

No ano de 2023, houve uma leve alteração nos números em relação ao corpo docente do CCHLA. O total de 210 (56,6%) docentes do sexo feminino e 161 (43,4%) docentes do sexo masculino, totalizando 371 docentes. No Gráfico 11, se apresenta detalhadamente o número de docentes por departamento no CCHLA durante o ano de 2023.

Gráfico 11 - Docentes por Departamento (CCHLA) –2023

Fonte: STI (2024).

Em 2023, os departamentos que possuíam maior número de docentes do sexo feminino são: Departamento de Serviço Social (78,9%), Letras Estrangeiras e Modernas (71,7%), Psicologia (67,9%) e Departamento de Mediações Interculturais (65%).

Já os Departamentos que possuem uma porcentagem maior de docentes do sexo masculino são: Departamento de Mídias Digitais, Filosofia e História. O Quadro 8 mostra a distribuição percentual de docentes por departamento nos anos de 2022 e 2023:

Quadro 8 - Percentual de Docentes por departamento (2022 e 2023)

Departamento	Homens (%)		Mulheres (%)	
	2022	2023	2022	2023
Serviço social	16,2	21,1	83,8	78,9
Letras estrangeiras e modernas	25,5	28,3	74,5	71,7
Psicologia	32,1	32,1	67,9	67,9
Mediações interculturais	33,3	35,0	66,7	65,0
Língua portuguesa e linguística	36,6	59,5	63,4	40,5
Línguas de sinais	36,6	20,0	63,4	80,0
Ciências Sociais	49,0	49,0	51,0	51,0

Letras clássicas e vernáculas	53,6	56,3	46,4	43,7
História	62,0	63,3	38,0	36,7
Filosofia	87,0	87,5	13,0	12,5
Mídias digitais	92,3	84,6	7,7	15,4

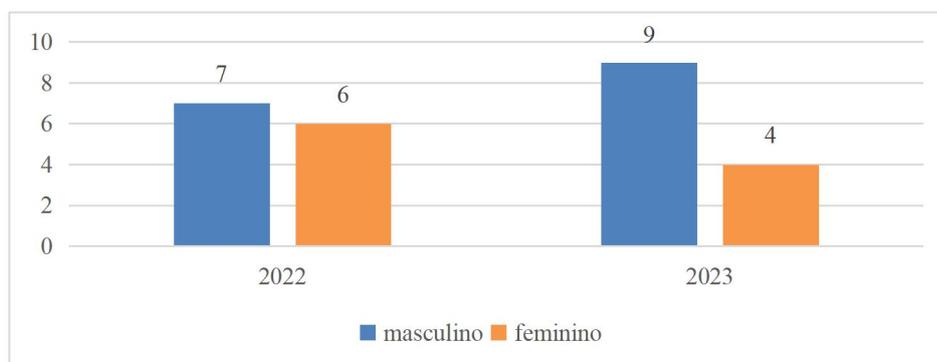
Fonte: STI, (2024).

Comparando os anos de 2022 e 2023, o corpo docente aumentou seu número em 18 professores, desses 5 eram do sexo feminino e 13 do sexo masculino, uma disparidade de 72% do sexo masculino para 28% do sexo feminino nas contratações.

4.1.3 Posições de Liderança

Um componente importante na avaliação da dinâmica da igualdade de gênero nas instituições de ensino superior é a análise, por gênero, dos docentes em posições de liderança. Ao examinar os dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) para os anos de 2022 e 2023 no CCHLA, observa-se uma diferença na representação de gênero. A quantidade de coordenadores do sexo masculino supera a de coordenadoras em ambos os anos. Em 2022, havia sete coordenadores do sexo masculino (53,8%) em comparação com seis coordenadoras do sexo feminino (46,2%), enquanto em 2023 essa disparidade aumentou com nove coordenadores do sexo masculino (69,2%) e apenas quatro coordenadoras do sexo feminino (30,8%). O gráfico 12 mostra o número de Coordenadores de Curso nos anos de 2022 e 2023:

Gráfico 12 - Coordenadores de Cursos CCHLA



Fonte: Progep (2024).

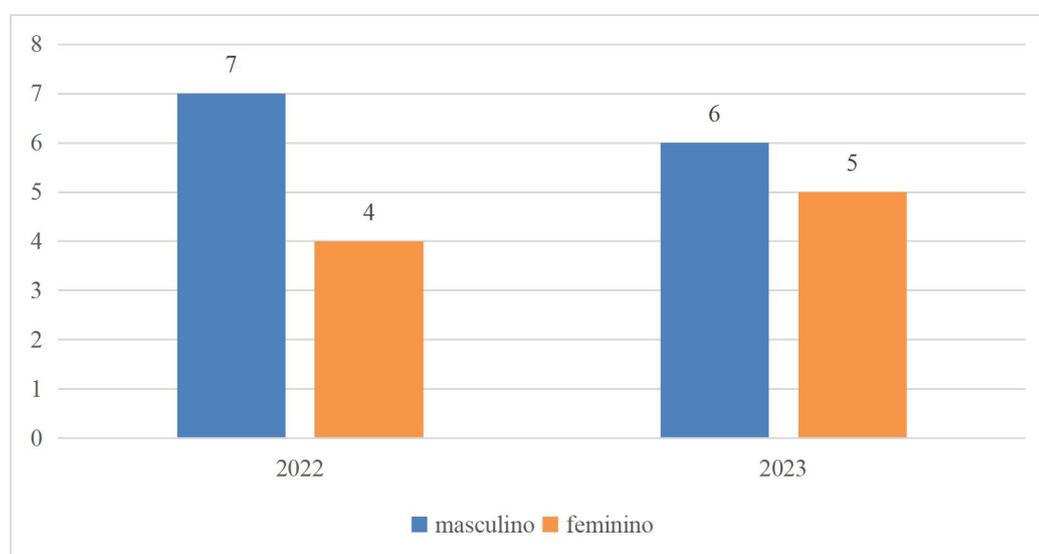
O Quadro 9 mostra o percentual de coordenadores de curso no CCHLA entre os anos de 2022 e 2023:

Quadro 9 - percentual de coordenadores de curso no CCHLA entre os anos de 2022 e 2023

Coordenadores de Curso	Homens (%)	Mulheres (%)
2022	53,8	46,2
2023	69,2	30,8

Fonte: Progep (2024).

Os Gráficos 13 mostra o número de chefes de departamento durante o período de 2022 e 2023:

Gráfico 13 - Chefes de Departamento – CCHLA

Fonte: PROGEP (2024).

No que concerne às chefias de departamentos no CCHLA, em 2022, havia sete chefes de departamento do sexo masculino (63,6%) e quatro do sexo feminino (36,4%). No ano subsequente, em 2023, houve uma diminuição na quantidade de chefes de departamento do sexo masculino para seis (54,5%), enquanto a quantidade de chefes do sexo feminino aumentou para cinco (45,5%).

O Quadro 10 mostra a distribuição em percentual de chefes de departamentos nos anos de 2022 e 2023:

Quadro 10 - percentual de chefes de departamento entre os anos de 2022 e 2023

Coordenadores de Curso	Homens (%)	Mulheres (%)
2022	63,6	36,4
2023	54,5	45,5

Fonte: PROGEP (2024).

No CCHLA as porcentagens do gênero feminino nos cursos de graduação, mestrado, doutorado e docentes em análise global, é sempre superior às do gênero masculino. Ainda assim, quando olhamos os dados referentes aos cargos de chefia dos cursos e departamentos essas porcentagens se invertem, apresentando maior representatividade do sexo masculino (Gráficos 12 e 13).

Mesmo com um esforço significativo para se capacitar, as mulheres ainda enfrentam desafios substanciais para alcançar posições superiores na academia. Esse fenômeno é discutido por autores como Rosemberg e Amado (1992), que apontam que, apesar do alto nível de qualificação, as mulheres continuam a ocupar posições de menor prestígio e responsabilidade em comparação com seus colegas homens.

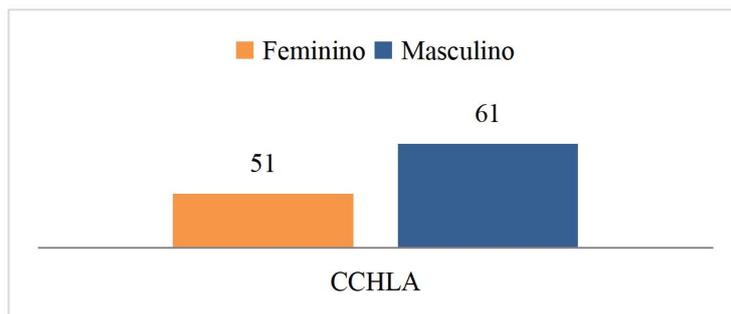
Este cenário é um reflexo das dinâmicas de gênero mais amplas presentes no ambiente acadêmico e profissional, onde as mulheres, mesmo qualificadas, muitas vezes encontram barreiras institucionais e culturais que limitam seu avanço.

4.1.4 Comparando discentes e docentes

Dentre o total de discentes ingressantes nos anos estudados se tem a predominância do gênero feminino na graduação(65,4%), mestrado (63,5%) e doutorado (70,3%) e entre os docentes esse número é de 56,6%. Entre docentes e discentes se vê uma diminuição na disparidade de gênero. Entretanto se analisar em termos relativos, se pode dizer que proporcionalmente há uma diminuição da representatividade feminina na carreira docente. Esses dados corroboram com os estudos de Barreto (2014), que afirmam a prevalência do sexo masculino no ambiente docente.

4.1.5 Técnicos Administrativos

Com relação aos técnicos administrativos, foram coletados os dados referentes aos servidores técnico administrativos ativos (TAEs) no ano de 2023. O Gráfico 14 mostra o número de TAEs do CCHLA, especificados por gênero:

Gráfico 14- Servidores Técnico Administrativos CCHLA

Fonte: Setor RH (2024).

O CCHLA possuía 51 servidores TAEs do sexo feminino (45,5%) e 61 servidores TAEs do sexo masculino (54,5%) no ano de 2023.

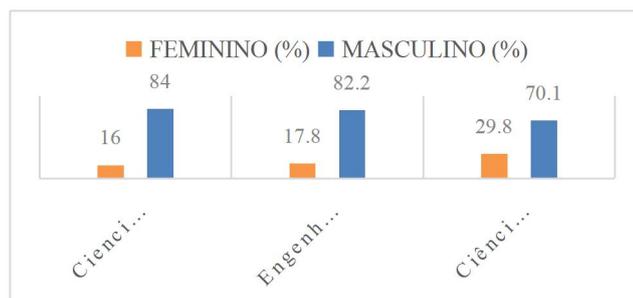
4.2 O CENTRO DE INFORMÁTICA

Os resultados foram estruturados de forma separada, para uma melhor compreensão em discentes e docentes. Essa abordagem visa uma análise abrangente e detalhada das diversas perspectivas e experiências presentes dentro do ambiente acadêmico do CI.

4.2.1 Discentes

No CI, ingressaram um total de 584 alunos nos anos de 2022 e 2023, alunos entre os 3 cursos que pertencem ao Centro (Engenharia da Computação, Ciência da Computação, Ciência de Dados e Inteligência Artificial). Desse total, 110 são discentes do sexo feminino (18,8%) e 474 são discentes do sexo masculino (81,2%).

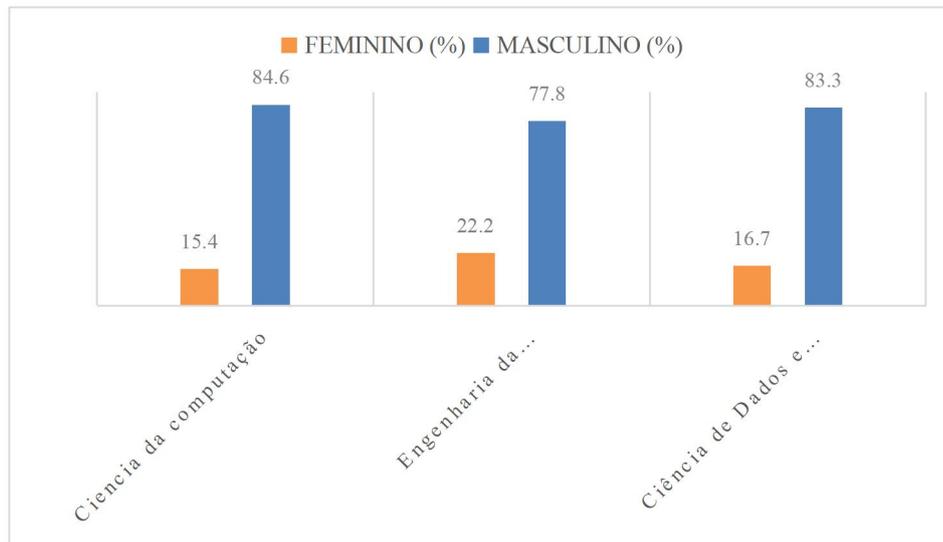
No Gráfico 15 e 16, é especificado a porcentagem de discentes do sexo masculino e de discentes do sexo feminino por curso e por ano, para que se possa melhor caracterizar esses números.

Gráfico 15 - Alunos ingressantes em 2022 (CI)

Fonte: SIGAA (2024).

No ano de 2022 houve 257 discentes ingressantes nos cursos do CI, sendo 52 discentes do sexo feminino (20,2%) e 205 discentes do sexo masculino (79,8%).

Gráfico 16 - Discentes ingressantes em 2023 (CI)



Fonte: SIGAA, (2024).

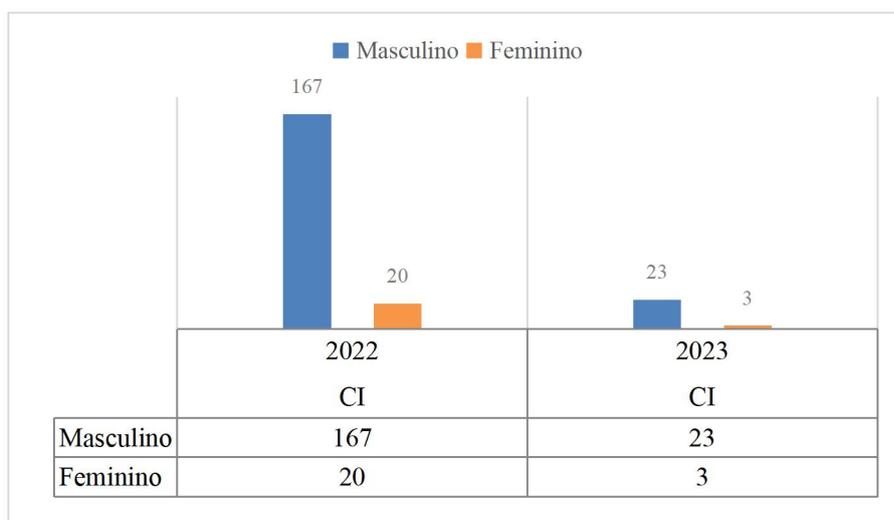
Já no ano de 2023 ingressaram 327 discentes, sendo 58 do sexo feminino (17,7%) e 269 do sexo masculino (82,3). O Quadro 11 abaixo apresenta o número dos ingressantes no CI nos anos de 2022 e 2023.

Quadro 11 -Ingressantes no CI 2022 e 2023

Ingressantes	FEMININO	MASCULINO
2022	52	205
2023	58	269

Fonte: PROGEP (2024).

Avançando, no Gráfico17, são apresentados os números referentes aos eventos de abandono no CI nos anos de 2022 e 2023, especificados por gênero:

Gráfico 17 - Número de abandonos em 2022 e 2023 (CI)

Fonte: SIGAA, (2024).

O gráfico 18 mostra que no ano de 2022, um total de 187 discentes abandonaram os seus cursos no CI, sendo 20 discentes do sexo feminino (10,7%) e 167 discentes do sexo masculino (89,3%). Já no ano de 2023, um total de 26 discentes abandonaram seus cursos, sendo 3 do sexo feminino (26,5%) e 23 do sexo masculino (88,5%).

No Quadro 12 mostra o percentual de abandono nos anos 2022 e 2023 no CI:

Quadro12 - Percentual de abandono (CI)

	2022		2023	
	FEMININO (%)	MASCULINO (%)	FEMININ O (%)	MASCULINO (%)
CI	10,7	89,3	26,5	88,5

Fonte: SIGAA (2024).

Com relação aos alunos com concluíram seus cursos no período de 2022 e 2023, se tem o Gráfico 18:

Gráfico 18 - Número de conclusões de curso (CI)

Fonte:Elaborado pelaAutora (2024).

De acordo com o gráfico 19, 49 discentes concluíram seus cursos, sendo 11 do sexo feminino (13,1%) e 38 do sexo masculino (86,9%). Já no ano de 2023, um total de 84 alunos concluíram seus cursos, sendo 11 discentes do sexo feminino (22,4%) e 73 do sexo masculino (77,6%).

NoQuadro 13, se apresenta o percentual de discentes que concluíram os cursos no CI no período de 2022 e 2023:

Quadro13 - Percentual de conclusão de curso (CI)

Percentual de conclusão	2022		2023	
	FEMININO (%)	MASCULINO (%)	FEMININO (%)	MASCULINO (%)
CI	13,1	86,9	22,4	77,6

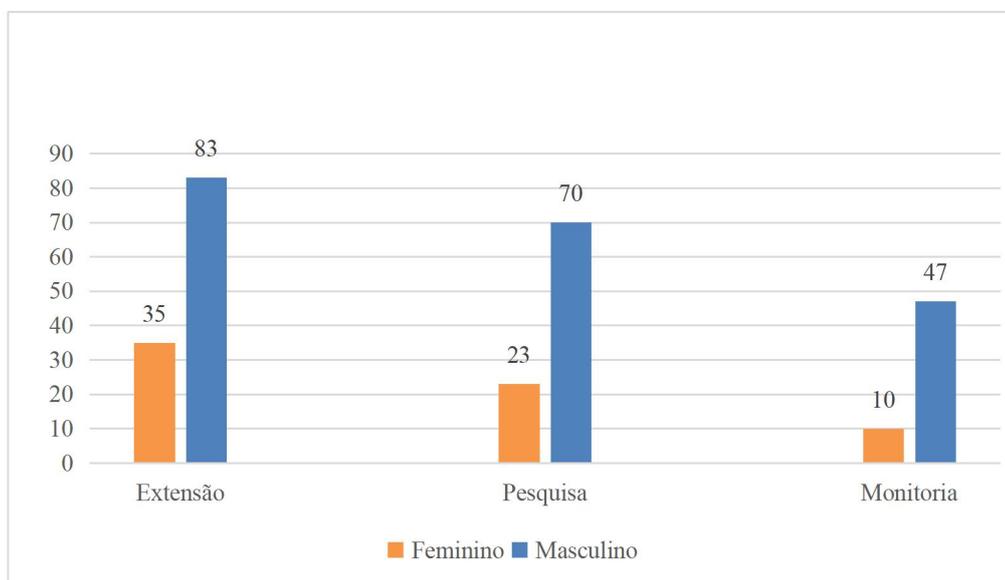
Fonte: SIGAA (2024).

Os dados apresentados no Gráfico 20 indicam o envolvimento de discentes do sexo masculino e discentes do sexo feminino em projetos de extensão, pesquisa e monitoria durante os anos de 2022 e 2023.

No âmbito da extensão, observa-se a participação de 35 discentes do sexo feminino e 83 discentes do sexo masculino. Na categoria de pesquisa, foram registrados 23 discentes do sexo feminino e 70 discentes do sexo masculino. Quanto à monitoria, 10 discentes do sexo feminino e 47 discentes do sexo masculino participaram. Somando-se os números de discentes do sexo feminino e do sexo masculino, verifica-se que um total de 68 discentes do

sexo feminino e 200 discentes do sexo masculino estiveram envolvidos em projetos durante o período analisado.

Gráfico 19 - Quantitativo de discentes em projetos de pesquisa, extensão e monitoria do CI



Fonte: PRG (2024).

O Quadro 14 mostra o percentual de discentes que participaram de projetos de ensino, pesquisa e monitoria:

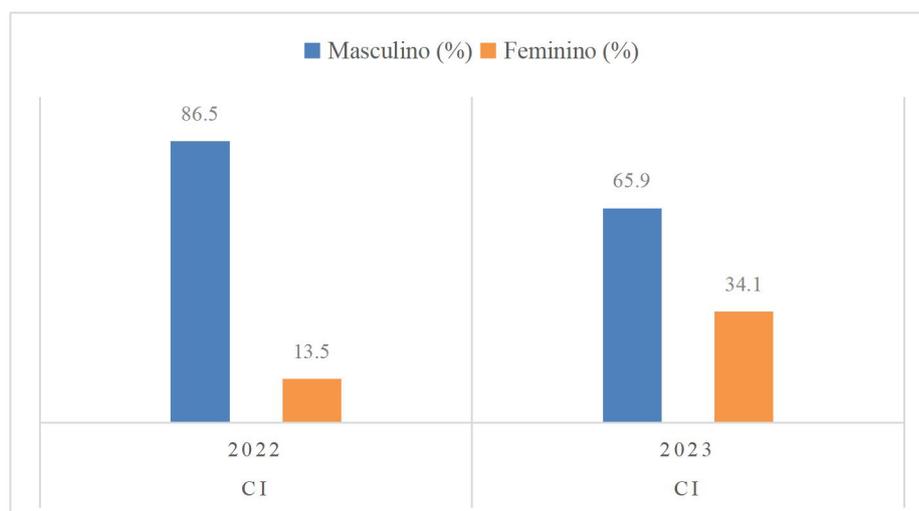
Quadro14 - Percentual de alunos que participaram de projetos (CI)

Projetos	Feminino (%)	Masculino (%)
Extensão	29,7	70,3
Pesquisa	24,7	75,3
Monitoria	17,5	82,5

Fonte: PRG (2024).

Em uma análise comparativa direta, se pode observar que o interesse dos discentes do sexo masculino nestas três frentes é superior ao do sexo feminino.

O Gráfico 20 mostra os dados referentes aos discentes do CI matriculados no mestrado do programa de pós-graduação em informática. Diferente do CCHLA, o CI possui apenas um único programa de mestrado e doutorado.

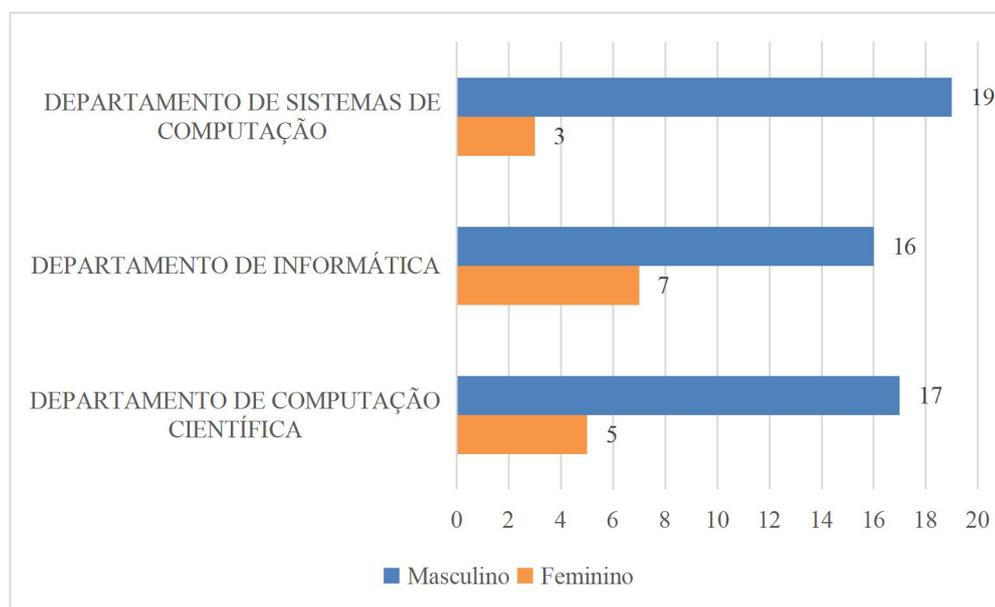
Gráfico 20 - Discentes ingressantes no mestrado – CI

Fonte: SIGAA (2024).

No ano de 2022 ingressaram 37 discentes no mestrado do programa de pós-graduação em informática, sendo 5 discentes do sexo feminino (13,5%) e 32 discentes do sexo masculino (86,5%). Já no ano de 2023 ingressaram 41 discentes no programa, sendo 14 do sexo feminino (34,1%) e 27 do sexo masculino (65,9%). Com relação ao doutorado do programa de pós-graduação em informática, não houve ingressantes nos períodos estudados.

4.2.2 Docentes

O Gráfico 21 apresenta dados referentes ao número de docentes dos Departamentos do Centro de Informática no ano de 2022, discriminados por gênero. Os números indicam a distribuição de docentes entre os gêneros femininos e masculinos em cada departamento. No ano de 2022 havia 52 docentes do gênero masculino (77,6%) e 15 docentes do gênero feminino (22,4%), totalizando 67 docentes.

Gráfico 21 - Docentes por departamento – CI (2022)

Fonte: STI (2024).

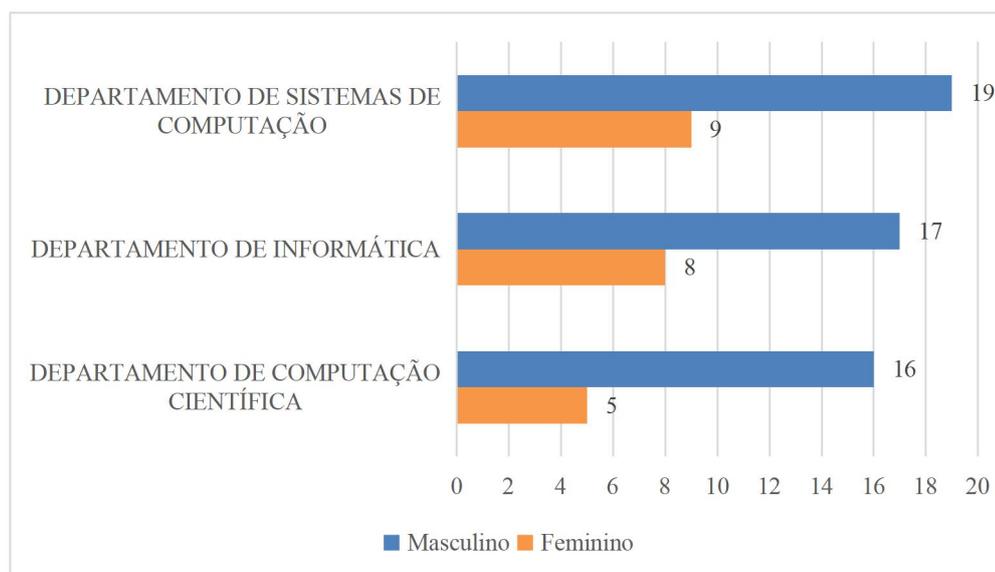
Em análise mais específica, no DSC, o contingente total de docentes era de 22, com 3 mulheres (13,6%) e 19 homens (86,4%). No DI, o número total de docentes eram de 23, com 7 mulheres (30,4%) e 16 homens (69,6%). Por fim, no DCC havia um total de 22 docentes, dos quais 5 eram do sexo feminino (22,7%) e 17 do sexo masculino (77,3%).

Esses dados fornecem uma visão quantitativa da representatividade de gênero entre os docentes nos respectivos departamentos acadêmicos mencionados, possibilitando análises sobre possíveis disparidades de gênero dentro dessas áreas específicas de estudo e pesquisa.

No ano de 2023, os números variaram ligeiramente, havia 52 docentes do gênero masculino (70,3%) e 22 docentes do gênero feminino (29,7%), totalizando 74 docentes.

O Gráfico 22, mostra que no DSC, o total de docentes aumentou para 28, com 9 mulheres (32,2%) e 19 homens (67,8%). No DI, o número total de docentes aumentou para 25, com 8 mulheres (32%) e 17 homens (68%). Por fim, no DCC, o número total de docentes diminuiu para 21, com 5 mulheres (23,8%) e 16 homens (76,2%). Esses dados fornecem uma análise de distribuição de gênero entre os docentes nos referidos departamentos acadêmicos.

Comparando os anos de 2022 e 2023, o corpo docente aumentou seu número em 7 professores (aumento de 10,4%), todos do gênero feminino, representando um aumento de 7,3% de mulheres no corpo docente do CI.

Gráfico 22 - Docentes por departamento – CI (2023)

Fonte: STI (2024).

O Quadro 15 mostra a distribuição percentual de docentes por departamento do CI nos anos de 2022 e 2023:

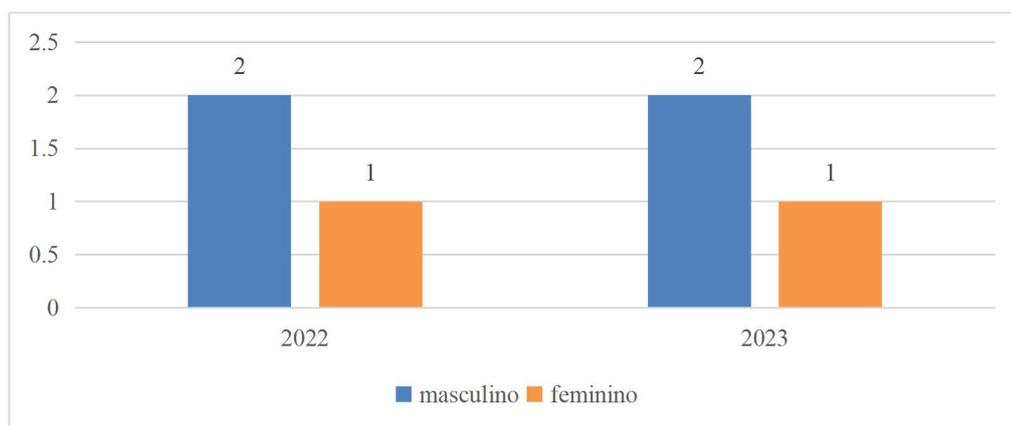
Quadro15 - Percentual de Docentes por departamento – CI (2022 e 2023)

Departamento	Homens (%)		Mulheres (%)	
	2022	2023	2022	2023
Sistemas de Computação	86,4	67,8	13,6	32,2
Informática	69,6	68	30,4	32
Computação Científica	77,3	76,2	22,7	23,8

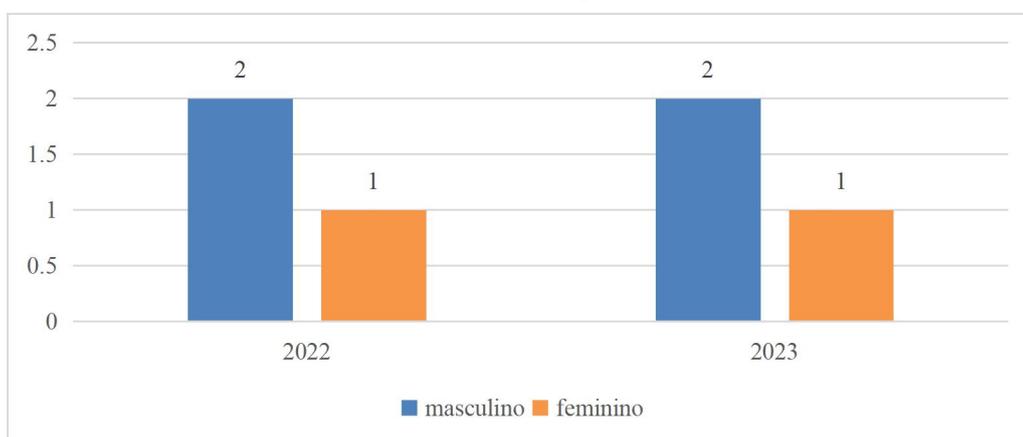
Fonte: STI, 2024.

4.2.3 Posições de Liderança

Sobre os cargos de coordenação e chefia de departamento se tem o Gráfico 23 e 24, respectivamente:

Gráfico 23 - Coordenadores de Cursos CI

Fonte: Progep (2024).

Gráfico 24 - Chefes de Departamento - CI

Fonte: Progep (2024).

O Quadro 16 mostra o percentual de coordenadores de curso e chefes de departamento no CI entre os anos de 2022 e 2023:

Quadro 16 - Percentual de coordenadores de curso e chefes de departamento no CI entre os anos de 2022 e 2023

Coordenadores de Curso e Chefes de departamento	Homens (%)	Mulheres (%)
2022	66,7	33,3
2023	66,7	33,3

Fonte: Progep (2024).

Os dados sobre coordenadores e chefes de departamento apresentam, exatamente, os mesmos números. Em ambos os anos, 2022 e 2023, os dados permaneceram estáveis. A quantidade de coordenadores e chefes de departamento do sexo masculino permaneceu em

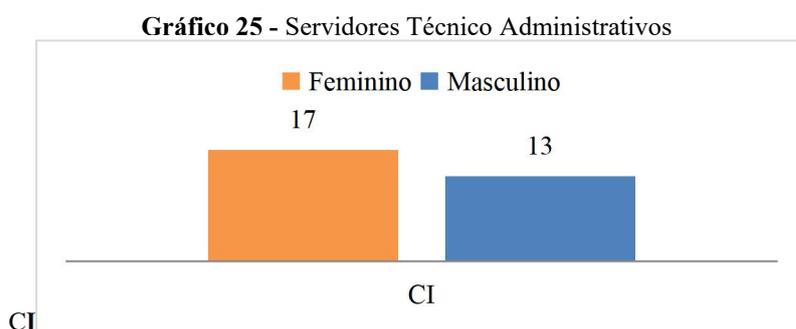
dois (66,7%), enquanto a quantidade de coordenadores e chefes de departamento do sexo feminino permaneceu em um (33,3%).

4.2.4 Comparando docentes e discentes

Dentre o total de discentes ingressantes do CI nos anos estudados, se tem a predominância do gênero masculino na graduação (81,2%), mestrado (86,5%) e entre os docentes esse número é de 70,3% no ano de 2023.

4.2.5 Técnicos Administrativos

No CI foram coletados os dados referentes aos servidores TAEs no ano de 2023. O Gráfico 25 mostra o número de TAEs do CI, especificados por gênero:



Fonte: Setor RH (2024)

No CI, havia 17 TAEs sexo feminino (56,7%) e 13 do sexo masculino (43,3%).

4.3 COMPARANDO AS REALIDADES DO CCHLA E DO CI

As realidades do CCHLA e do CI apresentam características distintas que refletem suas respectivas abordagens pedagógicas e áreas de atuação. A seguir, é apresentado um comparativo baseado nos resultados obtidos em ambos os centros.

4.3.1 Discentes

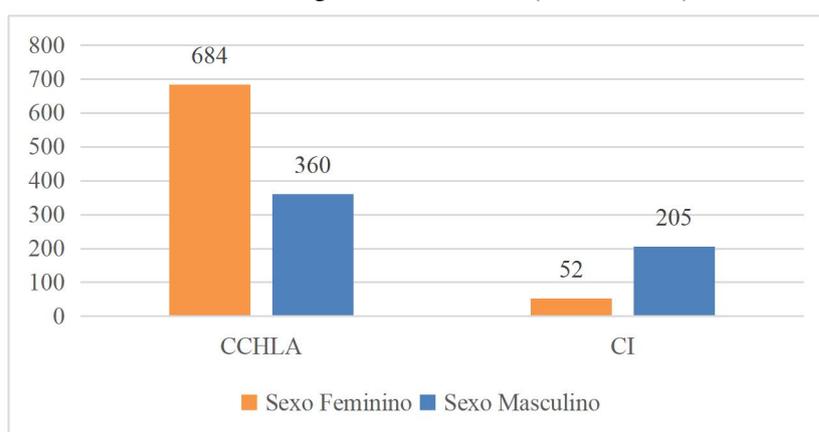
Primeiramente, é importante ressaltar as diferenças fundamentais em estrutura dos dois centros. O CCHLA engloba o total de 13 cursos, somando 4863 alunos ativos, já o CI engloba o total de 3 cursos, somando 1291 alunos ativos.

Dado o número variado de cursos oferecidos, o CCHLA é um centro que engloba cursos de diferentes portes (considerando o número de vagas oferecidas) e de variados perfis em relação a igualdade de gênero, enquanto o CI apresenta-se de forma mais homogênea tanto no porte dos cursos como nos perfis de gênero de cada curso.

Os resultados obtidos no CCHLA e CI da UFPB revelam nuances importantes sobre a desigualdade de gênero nessas instituições. A análise comparativa entre esses dois centros é fundamental para entender como diferentes áreas do conhecimento podem impactar a representação e participação feminina no ambiente acadêmico.

Ao analisar os dados dos discentes ingressantes do CCHLA e do CI, observa-se uma diferença significativa na distribuição de gênero entre os dois centros. O CCHLA apresenta uma predominância feminina, enquanto o CI é majoritariamente masculino. Essa disparidade reflete tendências históricas e culturais que influenciam as escolhas acadêmicas e profissionais dos estudantes. O gráfico 26 mostra os discentes ingressantes do CCHLA e do CI no ano de 2022:

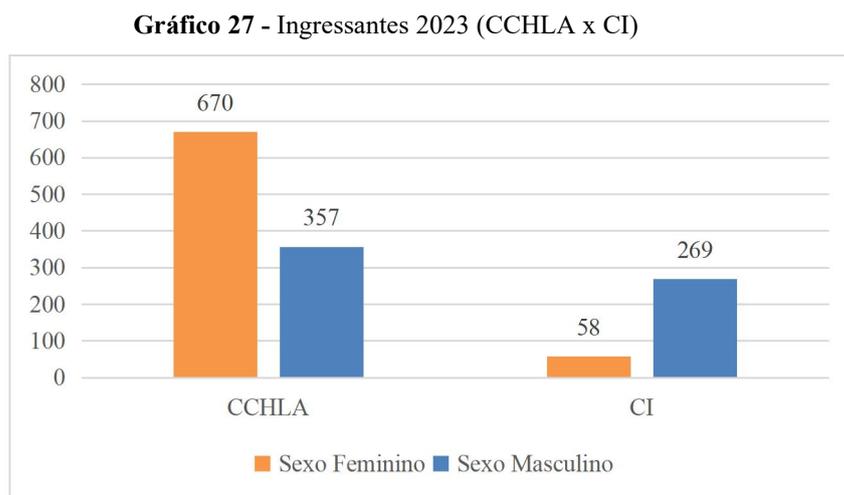
Gráfico 26 - Ingressantes em 2022 (CCHLA e CI)



Fonte: SIGAA (2024).

Os dados mostram que no CCHLA, 65,5% dos discentes que ingressaram no ano de 2022 são mulheres. Em contraste, no CI, apenas 20,2% dos discentes que ingressaram no ano de 2022 são mulheres, evidenciando a predominância masculina nos cursos de tecnologia.

Esses números corroboram os achados de estudos que indicam uma tendência global de segregação de gênero em áreas acadêmicas, onde cursos de ciências humanas tendem a ter mais mulheres, enquanto cursos de exatas e tecnologia são dominados por homens (Rosemberg; Amado, 1992; Silva; Prestes, 2018). O Gráfico 27 mostra os números de alunos ingressantes referente ao ano de 2023:



Fonte: SIGAA (2024).

Em consonância com o ano anterior, 65,2% dos discentes que ingressaram em 2023 são mulheres, enquanto no CI apenas 17,7% são discentes do sexo feminino. O Quadro 17 mostra de forma comparativa o percentual de discentes ingressantes do CCHLA e do CI, nos anos de 2022 e 2023:

Quadro 17 - Discentes Ingressantes em 2022 e 2023 (CCHLA x CI)

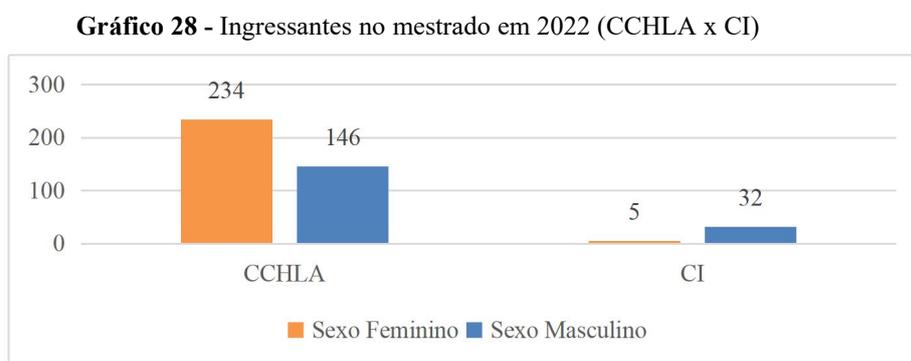
Ingressantes	2022		2023	
	FEMININO (%)	MASCULINO (%)	FEMININO (%)	MASCULINO (%)
CCHLA	65,5	34,5	65,2	34,8
CI	20,2	79,8	17,7	82,3

Fonte: SIGAA (2024).

Este resultado está em consonância com os achados do Censo da Educação Superior do INEP (2022), que destaca a tendência de maior representação feminina em cursos tradicionalmente associados às ciências humanas e sociais. Essa predominância pode ser atribuída a estereótipos de gênero que associam mulheres a profissões de cuidado e assistência, áreas vistas como extensões dos papéis domésticos femininos, conforme pesquisas de

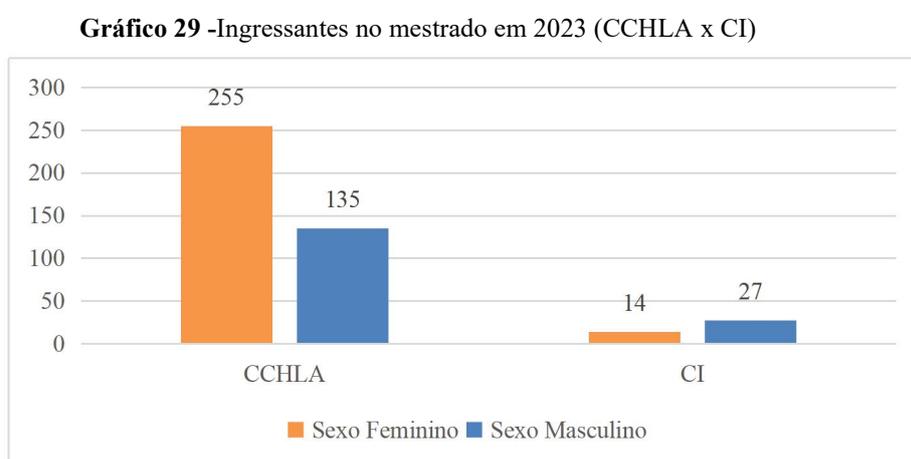
Lauxen e Franco (2017), Ataíde e Nunes (2016), Souza et al. (2021), Carvalhaes e Ribeiro (2019), entre outros.

Com relação ao ingressantes em programa de mestrado, o Gráfico 28 mostra o número de discentes que ingressaram em programas de mestrado no ano de 2022 no CCHLA e no CI:



Fonte: SIGAA (2024).

No ano de 2023, o Gráfico 29 mostra que os números continuam a refletir uma maior predominância de mulheres no CCHLA, ao contrário do CI, que possui maior número de discentes do sexo masculino.



Fonte: SIGAA (2024).

O Quadro 18 mostra os percentuais de discentes matriculados em programas de mestrado no CCHLA e no CI, nos anos de 2022 e 2023:

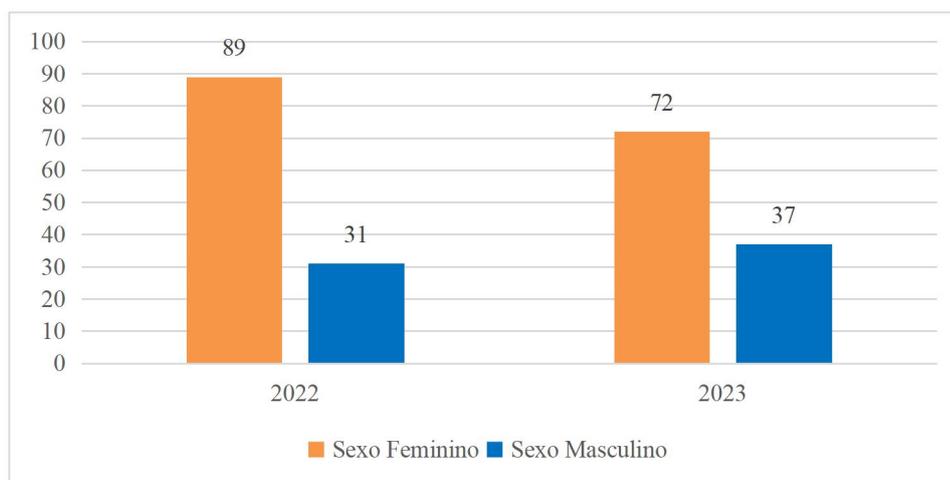
Quadro 18- Percentual de alunos em programa de mestrado (CCHLA x CI)

ingressantes - Mestrado	2022		2023	
	Sexo Feminino (%)	Sexo Masculino (%)	Sexo Feminino (%)	Sexo Masculino (%)
CCHLA	61,6	38,4	65,4	34,6
CI	13,5	86,5	34,1	65,9

Fonte: SIGAA (2024).

Os dados referentes aos programas de mestrado também mostram uma disparidade entre o número de discentes ingressantes do sexo feminino e discentes ingressantes do sexo masculino. No CCHLA, tanto no ano de 2022 como no ano de 2023, a maioria dos alunos de mestrado são mulheres (61,6% em 2022 e 65,4% em 2023), seguindo a tendência observada nos cursos de graduação. Já CI, essa proporção é inversa, com a maioria de discentes ingressantes nos programas de mestrado do sexo masculino (86,5% em 2022 e 65,9% em 2023).

O Gráfico 30 mostra os dados dos discentes nos cursos de doutorado do CCHLA.

Gráfico 30 - Discentes ingressantes no doutorado (CCHLA)

Fonte: SIGAA (2024).

Os cursos de doutorado do CCHLA continuam com maioria de discentes do sexo feminino, com 74,2% de ingressantes mulheres em 2022 e 66,1% em 2023, seguindo as mesmas tendências da graduação e dos programas de mestrado.

No CI, nos anos de 2022 e 2023 não houve ingressantes no doutorado do Programa de Pós graduação em Informática. O Quadro 19 mostra os percentuais de discentes ingressantes em programas de doutorado no CCHLA nos anos de 2022 e 2023:

Quadro 19 - Percentual de alunos ingressantes em programa de doutorado (CCHLA)

Ingressantes - Doutorado (CCHLA)	SexoFeminino (%)	SexoMasculino (%)
2022	74,2	25,8
2023	66,1	33,9

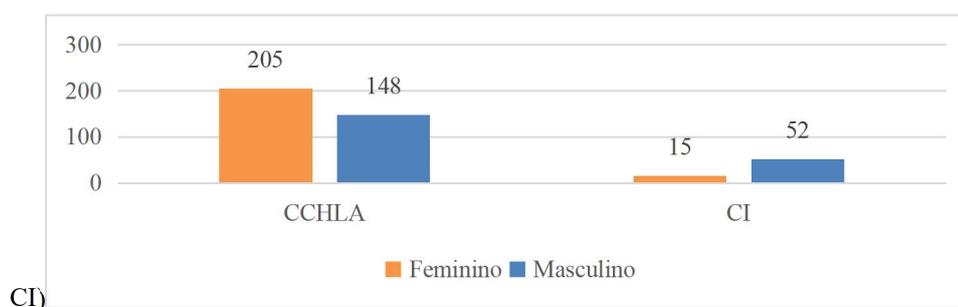
Fonte: SIGAA (2024).

Em resumo, a análise dos dados dos discentes do CCHLA e do CI revela uma clara divisão de gênero, influenciada por estereótipos sociais e culturais, que afeta tanto as escolhas acadêmicas quanto as trajetórias profissionais dos estudantes.

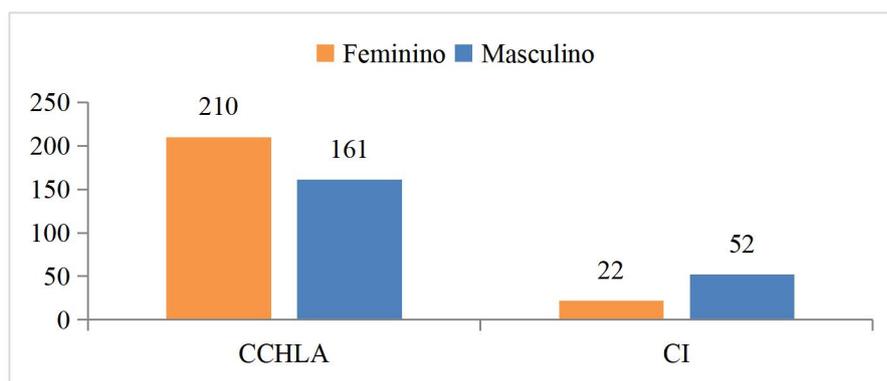
4.3.2 Docentes

Já dados relativos ao número de docentes do CCHLA e do CI no ano de 2022 e 2023 revelam uma disparidade significativa de gênero em ambos os centros. No ano de 2022, no CCHLA, há uma predominância de docentes do sexo feminino, com 205 mulheres em comparação com 148 homens. Já no CI, a situação é inversa, com apenas 15 docentes do sexo feminino e 52 docentes do sexo masculino. No ano de 2023 a tendência, com o CCHLA com maior número de docentes mulheres, 210 mulheres em comparação com 161 homens. Já o CI tinha apenas 22 docentes do sexo feminino e 52 docentes masculinos. Essa distribuição reflete padrões históricos e culturais que influenciam as escolhas profissionais e acadêmicas (Tonelli &Zambaldi, 2018; Lazzarine et al, 2018; Lauxen e Franco, 2017).

Os Gráficos 31 e 32 mostram o número de docentes nos anos de 2022 e 2023, tanto no CCHLA quanto no CI:

Gráfico 31 - Número de Docentes em 2022 (CCHLA e

Fonte: STI (2024).

Gráfico 32 - Número de Docentes em 2023 (CCHLA e CI)

Fonte: STI (2024).

No CCHLA, a maior presença feminina entre os docentes pode ser atribuída à maior concentração de mulheres nas áreas de ciências humanas e sociais. Esse fenômeno está alinhado com estudos que mostram que cursos dessas áreas tendem a atrair mais mulheres devido a estereótipos de gênero e expectativas sociais que associam essas profissões ao cuidado e à educação (Rosemberg; Amado, 1992; Silva; Prestes, 2018).

Por outro lado, a baixa representação feminina no CI reflete um padrão observado globalmente nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). Estudos indicam que mulheres enfrentam barreiras significativas para ingressar e permanecer nessas áreas, incluindo preconceitos, discriminação e a falta de modelos femininos (Carvalho; Freitas, 2022). Esses fatores podem contribuir para a menor presença feminina tanto entre os discentes quanto entre os docentes do CI.

No Quadro 20 se apresenta em percentagem o número de docentes por centro no ano de 2022 e 2023:

Quadro 20 - Percentual do número de docentes em 2022 e 2023 (CCHLA x CI)

Docentes	2022		2023	
	Sexo Feminino (%)	Sexo Masculino (%)	Sexo Feminino (%)	Sexo Masculino (%)
CCHLA	58,1	41,9	56,6	43,4
CI	22,39	77,61	29,73	70,27

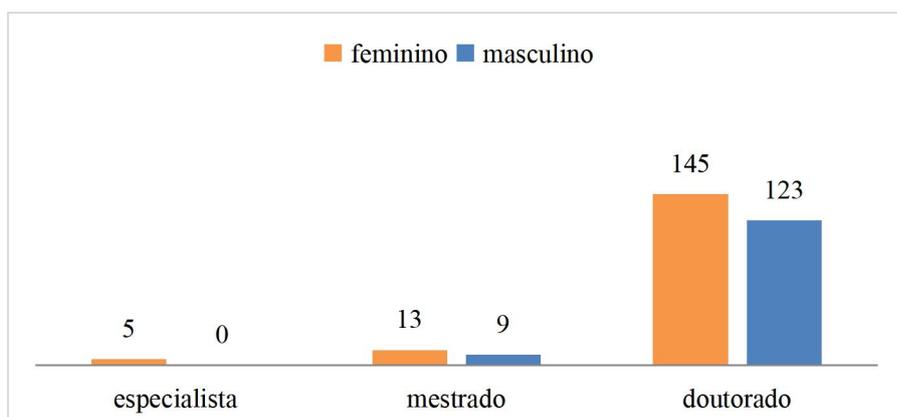
Fonte: PRG, 2024.

Com relação a titulação dos docentes, os estudos mencionados na dissertação indicam que os homens geralmente ocupam cargos mais elevados e têm mais tempo para dedicar aos estudos e à pesquisa. Este fato pode ser correlacionado com a maior presença

masculina entre os docentes doutorados no CI. A pesquisa de Rosenberg e Amado (1992) sugere que as expectativas sociais e as responsabilidades familiares ainda são majoritariamente atribuídas às mulheres, o que limita suas oportunidades de avançar em suas carreiras acadêmicas.

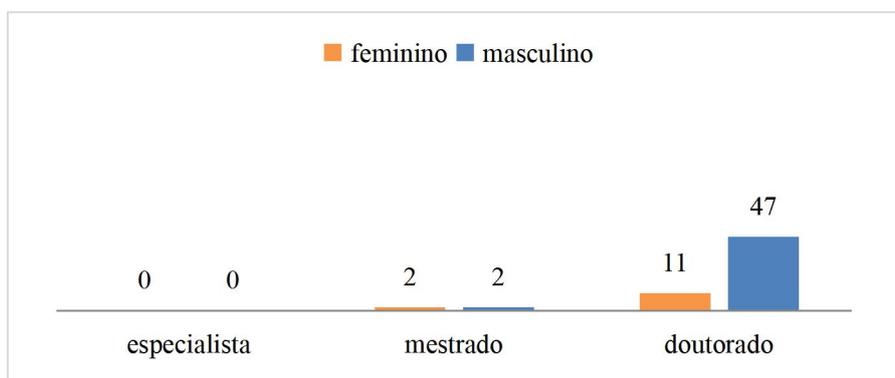
Além disso, Silva e Prestes (2018) destacam que as barreiras estruturais, como a falta de políticas de apoio à maternidade e a menor rede de apoio profissional, contribuem para a sub-representação feminina em posições de maior titulação e liderança acadêmica. Carvalho e Freitas (2022) também apontam que os homens tendem a ter mais acesso a redes de pesquisa e mentoria, facilitando sua progressão na carreira acadêmica. Os Gráficos 33 e 34 mostram os docentes ativos em cada centro, especificados por titulação:

Gráfico 33 - Docentes por titulação CCHLA



Fonte: Setor RH (2024).

Gráfico 34 - Docentes por titulação CI



Fonte: Setor RH (2024).

O Quadro 21 mostra o número de docentes ativos por titulação no CCHLA e no CI, especificados por sexo:

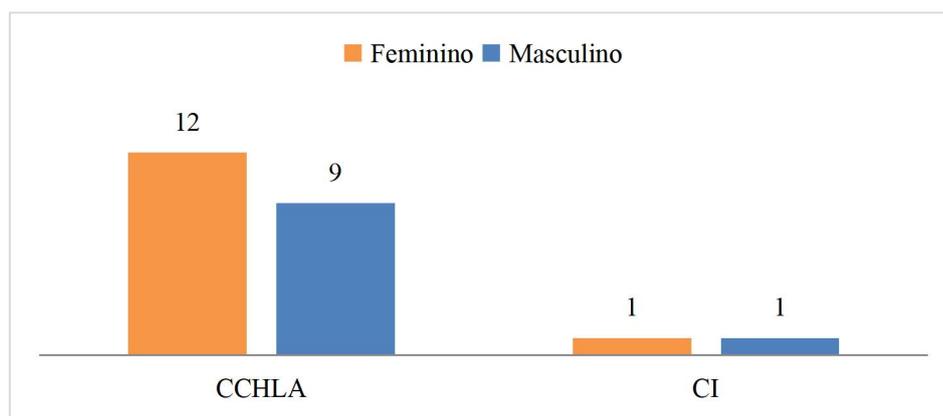
Quadro 21 - Percentual de docentes por titulação (CCHLA x CI)

Docentes por titulação	Homens (%)			Mulheres (%)		
	Espec.	Mestre	Doutor	Espec.	Mestre	Doutor
CCHLA	0	6,8	93,2	3	8	89
CI	0	4,1	95,9	0	15,4	84,6

Fonte: Setor RH (2024).

O Gráfico 35 mostra os docentes que gozaram de licença capacitação nos anos de 2022-2023. No CCHLA, 12 mulheres e 9 homens aproveitaram essa oportunidade (refletindo as porcentagens relativas entre os gêneros em comparação ao número total de docentes), enquanto no CI apenas 1 mulher e 1 homem o fizeram.

No CCHLA, a maior participação feminina nas licenças de capacitação pode ser vista como um reflexo da dedicação das mulheres em buscar avanços na carreira e melhorar suas qualificações.

Gráfico 35 - Docentes com Licença Capacitação (CCHLA x CI)

Fonte: Setor RH (2024).

No Quadro 22 se apresenta o percentual de docentes que solicitaram licença capacitação em cada centro:

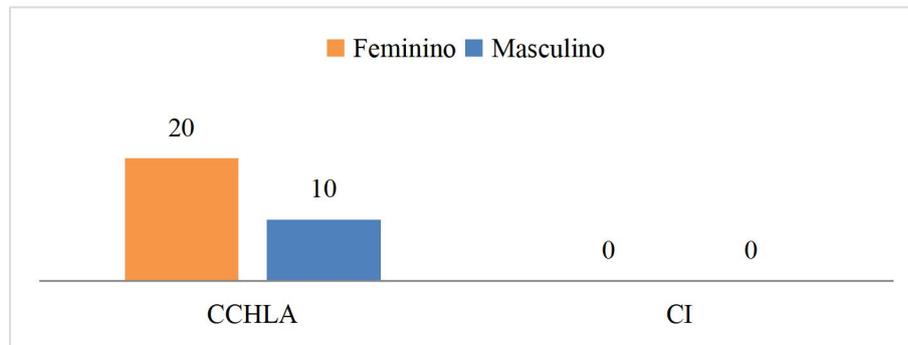
Quadro 22 - Percentual de docentes com licença capacitação (CCHLA x CI)

Capacitações	Homens (%)	Mulheres (%)
CCHLA	42,9	57,1
CI	50	50

Fonte: Setor RH (2024).

O Gráfico 36 mostra o número de docentes que gozaram de licença para tratamento de saúde nos anos de 2022 e 2023:

Gráfico 36 - Docentes com Lic. tratamento de saúde (2022 e 2023)



Fonte: Setor RH (2024).

No Quadro 23 apresenta o percentual de docentes que solicitaram licença para tratamento de saúde nos anos de 2022 e 2023:

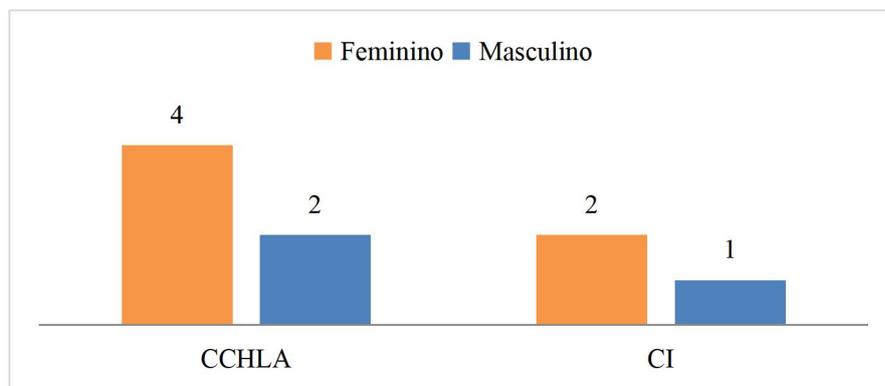
Quadro 23 - Percentual de docentes – Lic. Saúde (CCHLA x CI)

Lic. Tratamento de saúde	Homens (%)	Mulheres (%)
CCHLA	33,3	66,7
CI	0	0

Fonte: Setor RH (2024).

O Gráfico 37 mostra dos docentes que gozaram licença maternidade/paternidade no período de 2022 e 2023:

Gráfico 37 - Docentes com Lic. Paternidade/maternidade - (2022 e 2023)



Fonte: Setor RH (2024).

O Quadro 24 apresenta o percentual de docentes que solicitaram licença paternidade/maternidade nos anos de 2022 e 2023:

Quadro 24 - Percentual de docentes com licença paternidade/maternidade (CCHLA x CI)

Docentes Ativos	Homens (%)	Mulheres (%)
CCHLA	33,3	66,7
CI	33,3	66,7

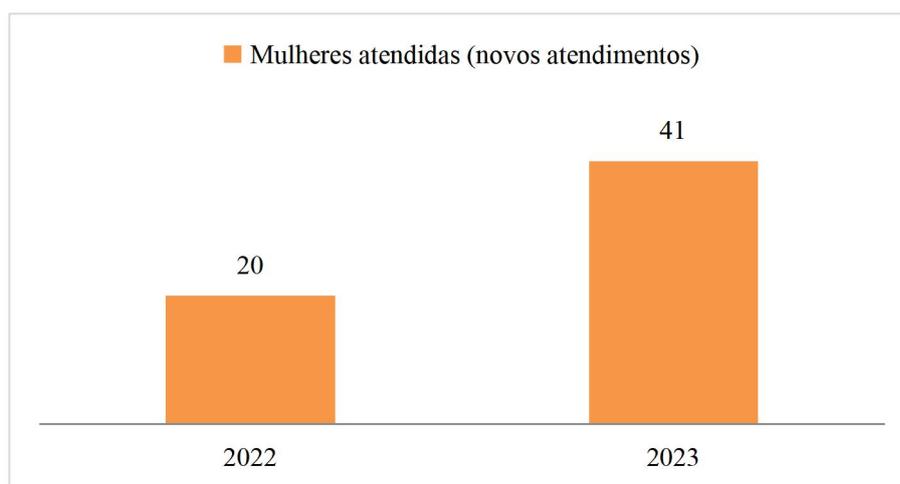
Fonte: Setor RH (2024).

4.4 CASOS DE VIOLÊNCIA NA UFPB

Conforme dados coletados através da CoMu, o comitê ofereceu assistência a um total de 358 mulheres ao longo do ano, incluindo o atendimento a 41 novos casos no ano de 2023. Além disso, 27 mulheres foram acompanhadas continuamente pelo comitê, enquanto foram abertos 11 novos processos, com monitoramento de 29 processos em andamento. Durante o ano de 2023, a CoMu participou de 230 reuniões internas na Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e 26 reuniões externas. Adicionalmente, foram realizadas 39 atividades de prevenção e desenvolvidos 3 projetos de extensão (CoMu, 2023).

Anteriormente, os relatórios eram elaborados de acordo com a gestão de dois anos, refletindo o período de atividade da CoMu e permitindo uma visão consolidada dos resultados e atendimentos ao longo desse intervalo. Contudo, devido ao aumento significativo no número de atendimentos em 2023, que dobrou em relação aos anos anteriores, a coordenação decidiu adotar a produção de relatórios anuais. Essa mudança visa proporcionar uma análise mais detalhada e atualizada do volume de atendimentos e das atividades realizadas, permitindo uma gestão mais eficiente e uma comunicação mais clara sobre o impacto e os desafios enfrentados pela CoMu a cada ano. Por outro lado, evidencia o aumento do número de casos no âmbito da UFPB,

O Gráfico 38 mostra os números de novos atendimentos nos anos de 2022 e 2023, verificando um aumento significativo de um ano para o outro.

Gráfico 38 - Novos atendimentos (CoMu)

Fonte: CoMu (2024)

4.5 REPRESENTAÇÃO DAS DESIGUALDADES: APLICAÇÃO DO GEHEI

As dimensões que compõem o GEHEI são: Saúde, Empoderamento, Educação, Tempo e Violência, conforme descrito na seção 2.6. Na UFPB não existem dados registrados de denúncias de violência contra os homens; por esta razão a dimensão Violência foi excluída.

O Quadro 25 apresenta as dimensões e os indicadores utilizados para o cálculo do índice nos dois centros e os seus valores percentuais.

Quadro 25 - Cálculo GEHEI - Dimensões e indicadores

GEHEI – Gender Equality in Higher Education Institutions	CCHLA				CI			
	2022		2023		2022		2023	
Dimensões e Indicadores	H	M	H	M	H	M	H	M
S1 - Quantidade de tratamento de saúde	33%	67%	33%	67%	50%	50%	50%	50%
S2 - Número de afastamentos no setor de gestão de pessoas por atestado médico	33%	67%	33%	67%	50%	50%	50%	50%
S3 - Número de afastamentos por licença maternidade/paternidade	33%	67%	33%	67%	33%	66%	33%	66%
EP1 - Emprego: (Número de funcionários e docentes em cada centro)	46%	54%	46%	54%	63%	38%	63%	38%
EP2 - Faixa salarial segundo titulação	46%	54%	46%	54%	81%	19%	81%	19%
EP3 – Cargos de Chefia departamento	54%	46%	69%	31%	67%	33%	67%	33%
EP4 – Coordenadores de cursos	64%	36%	55%	45%	67%	33%	67%	33%
EP5 - Diretor de Centro	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
ED1 – Docentes nos cursos de graduação	42%	58%	43%	57%	78%	22%	70%	30%

ED2 – Docentes nos cursos de cuidados	47%	54%	45%	55%	50%	50%	50%	50%
ED3 – Docentes nos cursos de STEM	53%	46%	55%	45%	85%	15%	84%	16%
ED4- Discentes em pesquisa	33%	67%	33%	67%	75%	25%	75%	25%
ED5 - Discentes em extensão	30%	70%	30%	70%	70%	30%	70%	30%
ED6 - Discentes em monitoria	37%	63%	37%	63%	82%	18%	82%	18%
ED7 – Número de alunos graduação	39%	61%	39%	61%	83%	17%	83%	17%
ED8– Número de alunos pós-graduação	35%	65%	34%	66%	86%	14%	66%	34%
ED9 - Número de professores em capacitação	43%	57%	43%	57%	50%	50%	50%	50%
T1 – Prática de esporte ou lazer na universidade	46%	54%	46%	54%	46%	54%	46%	54%
	CCHLA 2022	CCHLA 2023	CI 2022	CI 2023				
GEHEI SAÚDE	33.2%	33.2%	44.3%	44.3%				
GEHEI EMPODERAMENTO	61.9%	63.1%	75.4%	94.2%				
GEHEI EDUCAÇÃO	40.0%	40.0%	73.4%	70.1%				
GEHEI TEMPO	46.3%	46.3%	46.4%	46.4%				
GEHEI	45.3%	45.7%	59.9%	63.8%				
Desvio Padrão	0.15	0.16	0.17	0.25				

Fonte: Elaborado pela A autora, 2024.

Inicialmente podemos observar as dimensões e seus indicadores.

- a) Na dimensão **saúde** percebemos que, no CCHLA, tanto em 2022 como em 2023 as mulheres tiveram um maior percentual de afastamentos nos três indicadores, afastamentos para tratamento de saúde, afastamentos por atestado médico e afastamentos por licença maternidade/paternidade. Os números demonstram que elas apresentam desvantagem com relação à dimensão saúde em relação aos homens, pois necessitam de uma maior quantidade de afastamentos do que eles. Já o CI, foi considerado equilibrado nos indicadores S1 e S2, pois não houve afastamentos por motivos de saúde; já no indicador sobre licenças maternidade/paternidade, elas tiveram o dobro do percentual dos homens (66%).
- b) Na dimensão **empoderamento**, que se baseia nos indicadores número de funcionários/docentes, faixa salarial, cargos de chefia departamental, cargos de coordenação e de direção de centro, percebe-se no CCHLA que as mulheres estão em um percentual ligeiramente superior com relação ao número de funcionários e à faixa salarial. Isto se explica pelo fato de que, embora a universidade remunere da mesma forma homens e mulheres, no CCHLA elas são maioria com doutorado, então recebem

maior remuneração, o que influi neste indicador. Entretanto, quando se trata de cargos de chefia, elas têm menor presença à medida que a hierarquia cresce. Ou seja, mesmo em um ambiente predominantemente feminino, as mulheres têm maior dificuldade de alcançar as posições mais altas de poder. Este fenômeno é conhecido como teto de vidro, e encontra-se largamente documentado na literatura (U.S. Glass Ceiling Commission, 1995; Barbosa; Oliveira, 2021). No CI percebe-se que o percentual de homens é maior que o das mulheres em todos os indicadores; ou seja, elas estão em situação desfavorável quanto à igualdade.

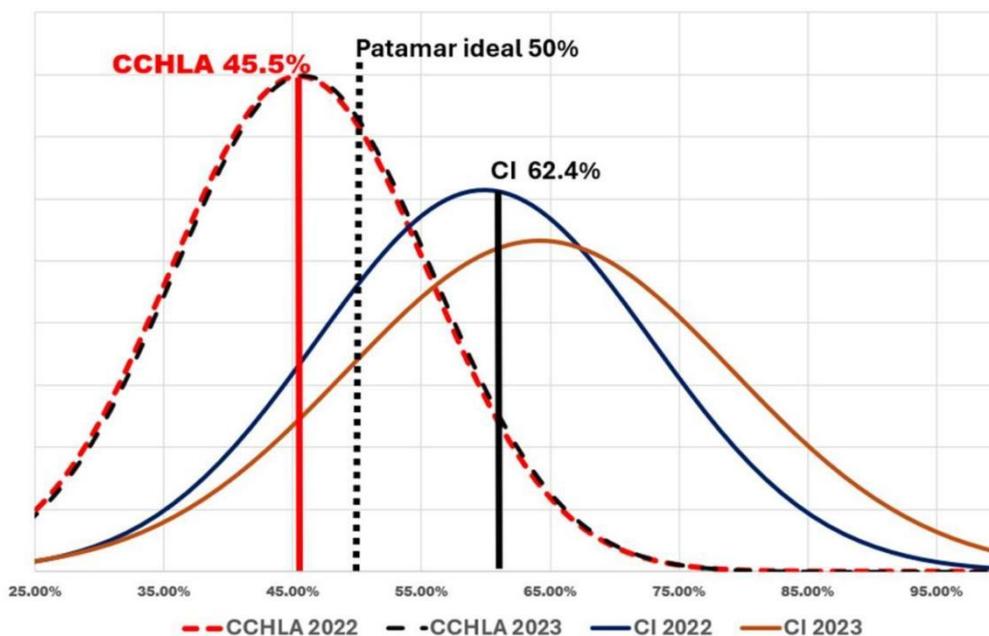
- c) Na dimensão **educação**, que envolve a presença de docentes e discentes nos cursos de graduação e pós-graduação, assim como o envolvimento dos discentes em pesquisa, extensão e monitoria, percebe-se que: (a) a maioria dos docentes dos cursos de graduação do CCHLA são mulheres, e do CI são homens (b) no CCHLA existem cursos ligados à tecnologia (mídias digitais) onde os homens prevalecem por uma pequena diferença; (c) as discentes mulheres prevalecem em pesquisa, extensão e monitoria no CCHLA e os homens no CI, o que é condizente – um achado interessante aqui é que, no CI, elas participam mais em projetos de extensão do que em pesquisa e monitoria.
- d) Na dimensão **tempo**, cujo indicador foi o número de homens e mulheres praticando esportes, uma vez que não se tem acesso ao tempo dedicado por eles/elas nas tarefas domésticas, percebe-se que há um certo equilíbrio nos dados coletados.

Após analisarmos esta tabela, vejamos como o índice GEHEI foi realizado.

- a) Obter a média dos indicadores que compõem cada dimensão, a fim de ter uma ideia de onde existe maior (des)equilíbrio.
- b) Calcular a média geral, que indicará a desigualdade, mostrando a distância para o equilíbrio 50/50.
- c) Traçar a curva normal. Se a curva apresentar seu ápice no lado direito do 50/50, significa que há uma maior desigualdade favorável aos homens; caso seja do lado esquerdo, a desigualdade favorece as mulheres.

O Gráfico 39 apresenta o resultado da aplicação do índice GEHEI a partir dos dados coletados nos dois centros.

Gráfico 39- Aplicação do índice GEHEI



Fonte: Elaborado pela A autora, 2024.

Vamos à análise:

- a) Esses resultados mostram que há um desequilíbrio em ambos os Centros. No CCHLA há uma desigualdade favorável às mulheres no percentual de 4.5%, quando comparamos com a igualdade (50%); no CI há uma desigualdade favorável aos homens de 12.4 % quando comparado à igualdade (50%).

O cálculo mostra desequilíbrio, e não há dúvida sobre isso, entretanto outra análise pode ser feita.

- a) Como o índice GEHEI para os homens no CCHLA é de 45.5% (média) e a soma dos professores, funcionários e alunos é 939, cada homem representa uma força de 0,05%.
- b) Como o índice GEHEI para as mulheres no CCHLA é de 54.5% (média) e a soma das professoras, funcionárias e alunas 1615, cada mulher representa uma força de 0,03%. Ou seja, embora haja um desequilíbrio em favor das mulheres, a força individual dos homens é maior do que a das mulheres.
- c) Como o índice GEHEI para os homens no CI é 62.4% e a soma de professores, funcionários e alunos é 539, cada homem representa uma força de 0,12.

d) Como o índice GEHEI para as mulheres no CI é de 37.6% CI e a soma de professoras, funcionárias e alunas = 149, cada mulher representa uma força de 0,25. Ou seja, embora haja um desequilíbrio em favor dos homens, a força das poucas mulheres ainda representa um peso significativo.

Esse resultado surpreende, pois mostra que no CI há um desequilíbrio bem maior que desfavorece a mulher, entretanto cada uma individualmente contribui mais para a igualdade do que cada homem; em escala é o dobro da força, ou seja, se houvesse a simples contratação de mais professoras no CI, ou mais mulheres em posições de poder, o número seria mais facilmente equilibrado do que no caso do CCHLA. No CCHLA, para haver equilíbrio, teria que entrar um grande número de homens o que, teoricamente é difícil, uma vez que eles não tem grande presença nos cursos deste centro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa avaliou a desigualdade de gênero na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), focando-se em dois centros específicos: o Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA) e o Centro de Informática (CI). Os dados coletados referentes aos anos de 2022 e 2023 mostraram-se esclarecedores para tipificar as estruturas de cada centro. A análise dos dados foi realizada individualmente em cada centro e depois de forma comparativa.

Os resultados obtidos a partir dos dados coletados revelam que os cursos do CCHLA possuem um número maior de mulheres, em consonância com a literatura apresentada ao longo dessa dissertação (Carvalhães; Ribeiro, 2019; Lopes; Passeggi, 2021; Freitas; Carvalho, 2022), enquanto os cursos do CI existem uma presença masculina bem maior.

Apesar disso, no CCHLA, onde as mulheres representam a maioria dos docentes, a expectativa seria de uma representação feminina proporcionalmente maior em cargos de liderança. No entanto, os dados revelam uma realidade diferente. Em 2022, por exemplo, apenas 46,2% das coordenadorias de curso eram ocupadas por mulheres, enquanto em 2023 esse número caiu para 30,8%. Esse cenário é ainda mais evidente quando analisamos a distribuição dos cargos de chefia de departamento, onde, apesar de um leve aumento de participação feminina em 2023, os homens continuam predominando. Esses resultados são consistentes com o que foi discutido por Tonelli e Zambaldi (2018) e Moschkovich e Almeida (2015), que apontam que as mulheres ainda estão sub-representadas nas posições mais elevadas das instituições acadêmicas.

Esses achados corroboram a literatura existente sobre a persistente desigualdade de gênero nas instituições acadêmicas, evidenciando a necessidade de políticas públicas e institucionais mais eficazes para promover a equidade de gênero. O estudo demonstrou que a presença de mulheres nos quadros acadêmicos e administrativos não se traduz automaticamente em igualdade nas oportunidades de ascensão a cargos de liderança, revelando a complexidade do problema.

A questão de pesquisa foi abordada nesta investigação, revelando que a igualdade de gênero na UFPB ainda enfrenta desafios significativos. Ao calcular o índice GEHEI a partir dos dados coletados, no CCHLA, embora ocorra uma desigualdade favorável as mulheres em 4,5%, elas continuam sub-representadas em

cargos de liderança, como coordenadorias de curso e chefias de departamento. Isso demonstra que a simples presença numérica feminina não se traduz automaticamente em igualdade de oportunidades cargos de importância e liderança. No Centro de Informática (CI), a desigualdade de gênero é ainda mais evidente, existindo uma desigualdade favorável aos homens em 12,4%, com os homens dominando as posições de liderança.

Os resultados da pesquisa são importantes, pois indicam que, apesar de avanços, a UFPB ainda precisa implementar medidas mais eficazes para alcançar uma verdadeira igualdade de gênero, especialmente em posições de liderança acadêmica e administrativa.

Importante ressaltar que a pesquisa se pautou em apenas dois centros da UFPB, que é composta por 17 Centros em sua totalidade e por um período de apenas dois anos. Em futuras pesquisas, seria benéfico considerar um período de tempo mais extenso para permitir uma compreensão mais aprofundada e representativa das dinâmicas de gênero, além de expandir a análise para todos os centros da instituição, o que proporcionaria uma visão mais abrangente das desigualdades existentes no ambiente acadêmico.

A aplicação do Índice de Desigualdade de Gênero em Instituições de Ensino Superior (GEHEI) mostrou-se uma ferramenta útil para avaliar e quantificar as desigualdades de gênero em diferentes contextos acadêmicos, sendo um índice de fácil aplicação, podendo contribuir para a construção de um panorama mais claro e embasado sobre as desigualdades de gênero nas Instituições de Ensino Superior.

REFERÊNCIAS

- ALVES, José Eustáquio Diniz; CAVENAGHI, Suzana Marta. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, Londrina, v. 18, n. 1, p. 83-105, 2013. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/16472>. Acesso em: 31 jul. 2024.
- ATAIDE, Patrícia Costa; NUNES, Iran de Maria Leitão. Feminização da Profissão Docente: as representações das professoras sobre a relação entre ser mulher e ser professora do ensino fundamental. *Revista Educação e Emancipação*, v. 9, n. 1, p. 167-188, jan./jun, 2016. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/reducaoemancipacao/article/view/4984>. Acesso em: 16 jul 2024.
- BARBOSA, Priscila Aguiar Maia; OLIVEIRA, Marcela Ferreira. O fenômeno do teto de vidro enfrentado pelas mulheres do Instituto Federal de Brasília. *REVISTA EIXO*, v. 10, n. 3, p. 49-60, 6 dez., 2021. Acesso em: 17 ago. 2024. Disponível em: <https://arquivorevistaeixo.ifb.edu.br/index.php/RevistaEixo/article/view/891>. Acesso em: 17 ago. 2024.
- BARRETO, Andreia. A Mulher no Ensino Superior Distribuição e Representatividade. *Cadernos do GEA*, n. 6, jul./dez. 2014. Disponível em: https://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digitalfinal.pdf. Acesso em: 17 ago. 2024.
- BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, v. 30, p. 1-11, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/v6X4NdsLGPx7fmpJBCWxsdB/?format=pdf&lang=p>. Acesso em: 17 ago. 2024.
- BANCO MUNDIAL, **New Data Show Massive**, Wider-than-Expected Global Gender Gap, World Bank, 2024. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap>. Acesso em: 31 jul. 2024.
- BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.
- BELO, Raquel Pereira. **Gênero e profissão: análise das justificativas sobre as profissões socialmente adequadas para homens e mulheres**. 2010. 160 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2010.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Supremo Tribunal. Federal, 1988.

BRASIL. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)**. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

Disponível em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 31 out. 2023.

CARTA DAS NAÇÕES UNIDAS. **Planalto, Brasil**. 1945. Disponível em

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 06 fev. 2023.

CARVALHÃES, Flávio; RIBEIRO, Carlos Antônio Costa. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil: Desigualdades de classe, gênero e raça em um contexto de expansão educacional. **Tempo Social**, v. 31, n. 1, p. 195-233, jan. 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ts/a/xwLJY7HjWj6DZrbG85cPwgp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 06 fev. 2023.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de; FREITAS, Mayanne Júlia Tomaz. (2022).

Alunas egressas de engenharia mecânica: uma abordagem exploratória. **Cadernos De Pesquisa**, 52, e09076. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/198053149076>. Acesso em: 06 fev. 2023.

CASTRO, Luciana Martins. A contribuição de Nísia floresta para a educação feminina: pioneirismo no Rio de Janeiro oitocentista. **Outros Tempos: Pesquisa Em Foco - História**, v.7, n. 10, p. 237-256, 2010. disponível em:

<https://doi.org/10.18817/ot.v7i10.108>. Acesso em: 19 dez. 2023.

CoMu. **Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres na UFPB**, 2023. Disponível em:

<https://www.ufpb.br/comu/contents/menu/quem-somos>. Acesso em 05 de julho de 2024.

CORBARI, Sandra Dalila; KNISS, Claudia Terezinha; SILVA, Gércica Nogueira da. **Reflexões sobre a Contribuição das Instituições de Ensino Superior no Alcance do ODS 5 - Igualdade de Gênero**. Disponível em:

<http://www.iea.usp.br/pesquisa/projetos-institucionais/usp-cidades-globais/artigos-digitais/reflexoes-sobre-a-contribuicao-das-instituicoes-de-ensino-superior-alcance-ods-5-igualdade-de-genero>. Acesso em: 10 dez. 2023.

EIGE. Índice de Igualdade de Gênero. **Luxemburgo**: Serviço de Publicações da União Europeia. 2023. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>. Acesso em: 25 out. 2023.

FERREIRA, Patrícia Queiroz; BUENO, Janaina Maria. Barreiras e desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente acadêmico e organizacional do setor de tecnologia da informação. *In*: ENCONTRO DA ANPAD - ENANPAD. 46., 2022. **Anais [...]**, 2022. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/23451391cd1399019fa0421129066bc6.pdf>. Acesso em: 25 out. 2023.

GII. **Índice de Desigualdade de Gênero**. 2023. No Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Disponível em: <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>. Acesso em: 25 out. 2023.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, SUZETE *et al.* Produtividade acadêmica stricto sensu no Nordeste do Brasil sob o recorte de gênero. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 18, n. especial, p. 1-23, jul./dez., 202. Disponível em: <https://rbpg.capes.gov.br/rbpg/article/view/1914>. Acesso em: 9 jul. 2024.

HEWLETT, Sylvia Ann. Executive woman and the myth of having it all. **Harvard Business Review**, v. 1, n.10, 2002. Disponível em: <https://hbr.org/2002/04/executive-women-and-the-myth-of-having-it-all>. Acesso em: 9 jul. 2024.

INEP. **Resumo técnico do Censo da Educação Superior**. 2022. Disponível em <https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/publicacoes-institucionais/estatisticas-e-indicadores-educacionais/resumo-tecnico-do-censo-da-educacao-superior-2022>. Acesso em: 10 jul. 2024.

INSTITUTO SEMESP. **Mapa do Ensino Superior**. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/instituto/>. Acesso em: 05 fev. 2024.

IRINEU, Roxane de Alencar; GONDIM, Amanda Marques de Carvalho; MENEZES, Isabel. A Educação Superior e as Políticas de Igualdade de Gênero: experiências no Brasil e em Portugal. **Revista Feminismos**, v. 5, n. 1, p. 101-112, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/30271>. Acesso em: 30 out. 2023.

KALMÁNOVITCH, Anna. [1907]. Algumas palavras sobre o feminismo. *In*: SCHNEIDER, Graziela (org.). **A revolução das mulheres**: emancipação feminina na Rússia soviética. São Paulo: Boitempo, 2017.

LAUXEN, S.L.; FRANCO, M.E.D.P.F. Universidade e formação para a pesquisa: movimentos e desafios que se colocam. *In: CONGRESS OF THE LATIN AMERICAN STUDIES ASSOCIATION*, 35., 2017, Lima. **Anais**[...]. Lima: Lasa, 2017. Disponível em: <https://lasa.international.pitt.edu/auth>. Acesso em: 09 jul. 2023.

LAZZARINI, Ana Beatriz *et al.* Mulheres na Ciência: papel da educação sem distinção por gênero. **Rev. Ciênc. Ext.** v.14, n.2, p.188-194, 2018. Disponível em: https://ojs.unesp.br/index.php/revista_proex/article/view/1717/2019. Acesso em: 09 jul. 2023.

LOPES, Silvia Maria Silva; PASSEGGI, Maria da Conceição. **Memorial acadêmico de uma educadora matemática**. Horizontes, v. 41, n. 1, p. 01-24, 2023. Disponível em: <https://revistahorizontes.usf.edu.br/horizontes/article/view/1578>. Acesso em: 9 jul. 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva. Maria. **Metodologia do Trabalho científico**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MARQUES, Fabrício. A Desigualdade Escondida no Equilíbrio. **Revista Pesquisa - Fapesp**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/a-desigualdade-escondida-no-equilibrio/>. Acesso em: 9 jul. 2024.

MATTAR; Ramos. **Metodologia da Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas, quantitativas e mistas**. São Paulo: Edições 70, 2021.

MOREIRA, Josilene A.; MATTOS, Giorgia; SALES, Catarina. **Reducing Inequalities in STEM: The Girls in Computer Science Project**, Paraíba, Northeast, Brazil, 2017. Disponível em: <https://ceur-ws.org/Vol-2709/paper220.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2024.

MOREIRA, J. A.; MATTOS, G. Promovendo a Inclusão Social e o Empoderamento das Mulheres através do Conhecimento em Ciência da Computação. **Comunicações em Informática**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 14–17, 2017. DOI: 10.22478/ufpb.2595-0622.2017v1n1.37266. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/cei/article/view/37266>. Acesso em: 11 jul. 2024.

MOREIRA, Josilene Aires; OLIVEIRA, Catarina Sales. Quantifying for Qualifying: A Framework for Assessing Gender Equality in Higher Education. **Soc. Sci.** v. 11, n. 478, p. 2-24, 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2076-0760/11/10/478>. Acesso em: 11 jul. 2024.

MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana Maria. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. **Dados - Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 3, p.749-789, 2015. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/dados/a/LgVhs5k7bhQNgnRyCvKBTRs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 7 jul. 2024.

NOBELPRIZE. **Nobel Prize 2023**. Disponível em <https://www.nobelprize.org/all-nobel-prizes-2023>. Acesso em: 10 ago. 2024.

OECD iLibrary. **Education at a Glance 2023**: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, 2023. Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2023_e13bef63-en. Acesso em: 7 jul. 2024.

PASINATO, Wania. Violência de gênero na Universidade – o desafio da USP. **Jornal USP**, 2018. Disponível em: <https://jornal.usp.br/?p=114096>. Acesso em: 24 abr. 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/violencia-de-genero-na-universidade-o-desafio-da-usp/>. Acesso em: 7 jul. 2024.

PNUD, Relatório Especial 2023. **25 Anos: Desenvolvimento Humano no Brasil Construir caminhos, pactuando novos horizontes**, 2023. Disponível em <https://www.undp.org/pt/brazil/publications/relatorio-especial-2023-25-anos-desenvolvimento-humano-no-brasil>. Acesso em 03 de Janeiro de 2024.

POGGIO, Barbara. Trabalhando pela igualdade de gênero na academia neoliberal: Entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, Revista de Administração Contemporânea, v. 26, n. Sup. 1, p. 1-12, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022220014>. Acesso em: 9 jul. 2024.

ROSEMBERG, Flúvia; AMADO Tina. Mulheres na escola. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 80, p. 62-74, 1992. Disponível em: <https://publicacoesfcc.emnuvens.com.br/cp/article/view/1004>. Acesso em: 9 jul. 2024.

ROSTAS, Guilherme; FREITAS, Angelita; MASCHIO, Silvana. Presença feminina na EPT: questões de gênero na educação superior do IFSul. **Plurais - Revista Multidisciplinar, Salvador**, v. 7, n. 14079, p. 1-18, 2022. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/plurais/article/view/14079>. Acesso em: 9 jul. 2024.

SAFFIOTI, Heleieth. Contribuições feministas para o estudo da violência de Gênero. Campinas, SP, **Cadernos Pagu**, n. 16, p.115-136, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/gMVfxYcbKMSHnHNLrqwYhkL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 9 jul. 2024.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero Patriarcado Violência**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SEVILHA, Nathiele *et al.* Participação feminina nos cursos de computação nas instituições de ensino de Passos-MG. **Revista Gestão e Secretariado (GeSec)**, São Paulo, SP, v. 14, n. 10, p. 17395-17412, 2023. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/2903/1715>. Acesso em: 7 fev. 2024.

SÍGOLO, Vanessa Moreira; GAVA, Thais; UNBEHAUM, Sandra. Equidade de gênero na educação e nas ciências: novos desafios no Brasil atual. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 63, p. e216317, 2022. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8668816>. Acesso em: 7 fev. 2024.

SILVA, Shirleide Karla de Oliveira; PRESTES, Emília Maria da Trindade. Igualdade de gênero no ensino superior: avanços e desafios: *genderequality in highereducation: progressandchallenges*. **Revista Temas em Educação**, n. 2, v. 27, p.191-209, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/rteo/article/view/37352>. Acesso em: 19 dez. 2023.

SOUSA, S. P. Sexismo e docência do ensino superior: Análise da representatividade feminina na docência dos cursos de exatas. **Cadernos do GEA**, n. 6, 2021.

SOUZA, Viviam Mara Pereira de *et al.* Violência de Gênero no Espaço Universitário. **CogitareEnferm**, v. 26, p. 1-11, 2021;26. Disponível em: <https://doi.org/10.5380/ce.v26i0.67689>. Acesso em: 19 dez. 2023.

Santiago, Stella Marcia de Moraes, 2021. **Trajetórias e experiências de mulheres na reitoria da UFPB**. Disponível em <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/22999>. Acesso em 07 de setembro de 2024.

TONELLI, Maria José; ZAMBALDI, Felipe. Women in Science. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 58, n. 2, p. 114-115, mar-abr, 2018. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/74652/71495>. Acesso em: 09 jul. 2024.

TRIVINÕS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução À Pesquisa em Ciências Sociais A Pesquisa Qualitativa em Educação**. São Paulo, Atlas, 1987.

UFPB. **Histórico**. 2016. Disponível em <https://www.ufpb.br/ufpb/menu/institucional/apresentacao/historico>. Acesso em: 09 jul. 2024.

UNESCO, FRAMEWORK FOR CULTURAL STATISTICS, 2009. Disponível em <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000191061>. Acesso em: 09 jul. 2024.

UNESCO. **Decifrar o código**: educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). Brasília: UNESCO, 2018. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000264691>. Acesso em: 09 jul. 2024.

VÁZQUEZ, Trinidad Donoso; GAZO, Pilar Figueira; MORENO, MaríaLuisa Rodríguez. **Factoresdiscriminatoriosenfuncióndel género enlacarreraprofesional de lasmujeres**. In: Mujeres y educación superior. Universidade Federal da Paraíba, 2013.

VELHO. Léa; LEÓN Elena. A construção social da Produção científica por Mulheres. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 10, p. 309-344, 2012. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4631474>. Acesso em: 17 ago. 2024.

WBL. **The World Bank**. 2023. Disponível online: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>. Acesso em: 10 dez. 2023.

WEF. **Global Gender Gap Report**. 2023. Disponível em <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>. Acesso em 15 de janeiro de 2024.

WEPS. **Princípios de Empoderamento das Mulheres**. 2023. Pacto Global da ONU e ONU Mulheres. Disponível online: <https://www.weps.org/> (acessado em 10 de dezembro de 2023)