

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA STRICTO SENSU  
MESTRADO EM SOCIOLOGIA

LAUANDA MEIRIELLE DOS SANTOS

Um olhar feminista sobre a participação de mulheres na *Universidad Nacional  
de Colombia*

GOIÂNIA

2018

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR  
VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES  
NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico:     Dissertação     Tese

2. Identificação da Tese ou Dissertação:

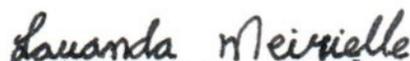
Nome completo do autor: Lauanda Meirielle dos Santos

Título do trabalho: Um olhar feminista sobre a participação de mulheres na *Universidad Nacional de Colombia*

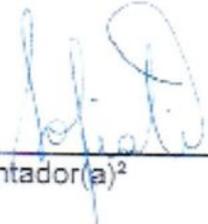
3. Informações de acesso ao documento:

Concorda com a liberação total do documento  SIM     NÃO<sup>1</sup>

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.

  
Assinatura do(a) autor(a)<sup>2</sup>

Ciente e de acordo:

  
Assinatura do(a) orientador(a)<sup>2</sup>

Data: 21 / 03 / 2018

<sup>1</sup> Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo deverá justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação na dissertação/tese em livro.

<sup>2</sup> A assinatura deve ser reconhecida.

LAUANDA MEIRIELLE DOS SANTOS

**UM OLHAR FEMINISTA SOBRE A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES  
NA *UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Sociologia,  
componente da Faculdade de Ciências Sociais  
da Universidade Federal de Goiás, sob  
orientação do Profº. Drº. Flávio Sofiati.

**Linha de pesquisa:** Movimentos sociais, poder político e participação política.

GOIÂNIA

2018

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do  
Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

dos Santos, Lauanda Meirielle

Um olhar feminista sobre a participação de mulheres na Universidad  
Nacional de Colombia [manuscrito] / Lauanda Meirielle dos Santos. -  
2018.

C, 100 f.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Munhoz Sofiati.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás,  
Faculdade de Ciências Sociais (FCS), Programa de Pós-Graduação em  
Sociologia, Cidade de Goiás, 2018.

Bibliografia.

Inclui siglas, abreviaturas.

1. PARTICIPAÇÃO POLÍTICA; . 2. MULHERES. 3. SOCIALIZAÇÃO.  
4. GÊNERO. 5. EMPODERAMENTO. I. Munhoz Sofiati, Flávio ,  
orient. II. Título.

CDU 316



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

ATA DA SESSÃO DE JULGAMENTO DO TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DE

**LAUANDA MEIRIELLE DOS SANTOS**

Aos vinte e um dias do mês de março de 2018, às 14 horas, na Sala de Defesas da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Federal de Goiás, realizou-se a sessão de julgamento do trabalho de dissertação da mestranda Lauanda Meirielle dos Santos, intitulado *Um olhar feminista sobre a participação de mulheres na Universidad Nacional da Colombia*. A Banca Examinadora foi composta pelo/as seguintes: Professor Doutor Flávio Munhoz Sofiati (UFG-presidente), Professora Doutora Carolina Teles Lemos (PUC-GO) e Professora Doutora Telma Ferreira do Nascimento Durães (PPGS/UFG). A candidata apresentou o trabalho, o/as examinador/as a arguíram e ela respondeu às arguições. Às \_\_\_\_\_ horas, a Banca Examinadora passou a julgamento em sessão reservada, atribuindo à mestranda os seguintes resultados:

**Aprovada**      ( ) Reprovada

Prof. Dr. Flávio Munhoz Sofiati \_\_\_\_\_

**Aprovada**      ( ) Reprovada

Prof. Dra. Carolina Teles Lemos \_\_\_\_\_

**Aprovada**      ( ) Reprovada

Prof. Dra. Telma Ferreira do Nascimento Durães \_\_\_\_\_

Resultado Final Aprovada

Reaberta a sessão pública, o Presidente da Banca Examinadora proclamou os resultados e encerrou a sessão, da qual foi lavrada a presente ata que vai assinada por mim, Letícia Ferreira Angélica, Secretária do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, e pelos membros da Banca Examinadora.

Letícia Ferreira Angélica \_\_\_\_\_

**Letícia Ferreira Angélica**

Assistente em Administração

Secretária do Programa de Pós-Graduação  
em Sociologia/PPGS

Faculdade de Ciências Sociais /UFG

Matricula Siape n. 2071790

LAUANDA MEIRIELLE DOS SANTOS

**UM OLHAR FEMINISTA SOBRE A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NA  
*UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLÔMBIA***

Dissertação defendida e aprovada em \_\_\_\_\_ de março de 2018, na Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Federal de Goiás, pela Banca Examinadora constituída pelos seguintes membros:

---

Prof<sup>o</sup>. Dr<sup>o</sup>. Flávio Sofiati  
Orientador e Presidente da Banca

---

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Telma Ferreira do Nascimento

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Carolina Teles Lemos

***Dedicatória***

*Este trabalho é dedicado a duas mulheres,  
Que com força e perseverança estiveram ao meu lado  
Vó Dilma, em sua memória deixo o eterno agradecimento  
Por existir com tanta força e amor.*

*A minha irmã Sara Victória, deixo o eterno agradecimento  
Por lutar todos os dias pela vida e fornecer a força necessária  
Para que eu continue.  
Amo você*

## Agradecimentos

Quando me graduei, por pura imaturidade, não agradei devidamente àquela e àquele que me deram a vida e com ela a possibilidade de me tornar mestra, meus pais. Hoje percebo que sem o esforço de vocês eu não teria perseguido os meus sonhos com tanta perseverança. Obrigado por todo o cuidado, preocupação, ajuda financeira e empenho para que eu tivesse uma condição melhor de vida. Digo-lhes, esse título não é meu, é nosso. Em cada página da minha pesquisa e em cada título obtido por mim existem as suas orações, elas me fortalecem e me mantêm em pé.

Agradeço à minha irmã, Sara Victória, por fazer da minha existência uma eterna alegria. Sinto sua falta, minha princesa, te recordo todos os dias.

Quero agradecer ao professor Flávio Soffiati por incentivar minha vinda a Bogotá. Agradeço ao departamento de Sociologia na Unal<sup>1</sup> por me aceitar em suas dependências e me tornar uma estudante-investigadora dessa universidade. Um agradecimento especial à professora Luz Gabriela Arango<sup>2</sup>, que me orientou, esclareceu e contribuiu com a minha pesquisa, tornando o meu intercâmbio uma experiência riquíssima.

Agradeço aos colegas do Observatório de Assuntos de Gênero da Unal, pela grande amizade.

À minha amiga Gabrielle Andrade por estar sempre ao meu lado durante essa pesquisa. Aos colegas do PPGS, Lucas, Selton e Juliana.

Agradeço a colônia de brasileiros em Bogotá por ter me recebido e me fazer sentir em casa, agradeço ainda, em especial, a minha amiga Verônica, minha querida Silmara e meu querido amigo Daniel, sem vocês três eu não teria sobrevivido.

Querido Andrés, gracias por acuerdame todos los días la mujer valiente que soy y hacerme cada día más feliz.

Obrigada.

---

<sup>1</sup> *Universidad Nacional de Colômbia*

<sup>2</sup> In memória

## **Epígrafe**

*“El liderazgo ejercido por mujeres tiene unos valiosísimos efectos multiplicadores en las relaciones de género en toda la sociedad. En primer lugar, tiene un efecto muy pedagógico, al fomentar la participación de más mujeres en cargos de representación política a todos los niveles. En segundo lugar, inspira a otras mujeres, a jóvenes y a niñas para que aspiren a esas funciones. Además, las mujeres líderes políticas actúan como referentes sociales, al ser percibidas como ciudadanas con poder y autoridad frente a la visión de la mujer dependiente, vulnerable y víctima, lo que contribuye a modificar actitudes y prejuicios en todas las esferas de la sociedad. Tercero, genera más confianza en el sistema democrático, más inclusivo y reductor de esa dicotomía entre lo público (masculino) y lo privado (feminino); además aumenta la probabilidad de que las prioridades de las mujeres estén presentes en la toma de decisiones. Por último, motiva a que hombres y mujeres avancen la agenda de la igualdad de género como eje central en la democracia”.*

*(Onu Mujeres, 2014)*

## RESUMO

Essa dissertação buscou analisar documentos de níveis internacionais, nacionais e da *Universidad Nacional de Colombia*, a fim de perceber a participação política de mulheres nesta universidade. Sendo de tal maneira, uma forma de avaliar se as políticas de equidade de gênero têm contribuído no empoderamento de mulheres em cargos de poder. Nesse sentido, investiguei se essas políticas são efetivas para a redução da disparidade entre: a participação de mulheres em cargos de poder e a participação de homens nos mesmos cargos. Tal desigualdade, por sua vez, é dada pela diferente socialização de gênero e o impedimento de liderança de mulheres haja vista alguns estereótipos de gênero. Por fim, essa pesquisa tem como base teórico-metodológico a metodologia feminista, em outras palavras, a partir do meu olhar enquanto mulher feminista sobre as docentes da *Universidad Nacional de Colombia*. De modo que constatado que as desigualdades em espaços públicos são menores quando as mulheres têm níveis altos de escolarização.

PALAVRAS-CHAVES: PARTICIPAÇÃO POLÍTICA; MULHERES; SOCIALIZAÇÃO; GÊNERO; EMPODERAMENTO.

## **RESUMEN**

Esta tesis ha buscado analizar documentos de niveles: internacionales, nacionales y de la Universidad Nacional de Colombia, afín de percibir la participación política de mujeres en la universidad, sendo de tal modo, una forma de evaluar se las políticas de equidad de género han contribuido en el empoderamiento de mujeres en cargos de poder. De tal manera, que investigué se estas políticas son suficientes para disminuir la diferencia de participación de mujeres en cargos de poder, tal desigualdad que es presentada por la diferente socialización de género y el impedimento de liderazgo de mujeres dado algunos estereotipos de género. Esta investigación tiene como basis teórico-metológico la metodología feminista, a partir de mi mirada feminista hacia las docentes de la Universidad Nacional de Colombia. En esa investigación se concluye que las desigualdades en espacios públicos son más pequeñas cuando mujeres tienen más grados de escolarización.

**PALABRAS-CLAVES:** PARTICIPACIÓN POLÍTICA; MUJERES; SOCIALIZAÇÃO; GÉNERO; EMPODERAMIENTO.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**EEG:** Escola de Estudos de Gênero

**NACHO:** Referência informal para a Universidade Nacional da Colômbia

**OAG:** Observatório de Assuntos de Gênero

**OAG-UNAL:** Observatório de Assuntos de Gênero da Universidade Nacional da Colômbia.

**ONU MUJERES:** Organização das Nações Unidas,

**UNAL:** Universidade Nacional da Colômbia

### **Prévia da discussão e autobiografia**

Quando li o trabalho de Gisele de Almeida e Rosana Baeninger (ALMEIDA; BAENINGER, 2006) que escrevem sobre as migrações estudantis França-Brasil baseadas nas relações afetivas, pensei no meu caso. Para mim, a globalização se constituiu muito mais do que em um modo de vida, se constituiu como um modo de sentir, transformando não só minha trajetória acadêmica, mas a maneira como percebo o mundo.

Morando em Bogotá, eu vivo entre lugares (LUGONES, 2006), trago meu lugar de pertencimento e o anseio de conhecer o novo. Sei que jamais voltarei ao mesmo país que deixei, tampouco voltarei igual ao que saí. Não há como negar que este trabalho está permeado desta experiência de viver em países, construir e repensar estereótipos culturais e, principalmente, negar que foi o amor que me fez estudar a Colômbia.

Assim, não produzo uma ciência neutra, como apresentado no título deste trabalho, eu proponho realizar um olhar feminista sobre a participação política de mulheres na *Unal*. Tento colaborar como uma ciência que preza pelas emoções e pela subjetividade do conhecimento, por isso, eu uso a primeira pessoa do singular. Na minha monografia, defendida em 2014, escrevi na primeira pessoa do plural, porque acreditava que o conhecimento era coletivo. Hoje, três anos depois afirmo que as mulheres foram excluídas e descredenciadas dessa produção coletiva do conhecimento.

Cheguei a esta conclusão enquanto lia o livro *Colonialidad del Saber: Eurocentrismo e Ciencias Sociales perspectivas latino americanas*(2005), este livro que propõe repensar a ciência a partir de uma ótica subalternizada é escrito apenas por homens. É válido que os autores fizessem uma crítica veemente à ciência tradicional, me admira a coragem dos pós-coloniais, mas ainda há muito para se romper quando se nega a romper o poder masculino. Durante o texto trarei à reflexão a crítica da Maria Lugones (2013) ao Aníbal Quijano acerca da universalização da mulher, tal como os Europeus realizam uma ciência universalizada.

Como escreveu Claudia Korol (2007, p. 11) “os “homens novos” que queríamos ser tem muito dos homens velhos”<sup>3</sup>, ou seja, a mudança no paradigma da ciência tradicional ainda se mantinha com o controle masculino. É sobre isso que este trabalho trata: a manutenção do poder simbólico, político e social dentro da sociedade patriarcal.

Esta dissertação é uma indagação de uma indignação: Como podem as palavras pertencerem há apenas um grupo? A construção da linguagem perpassa séculos, primeiro linguagem oral e, depois, a sistematização escrita. Foi uma conquista da humanidade, mas a humanidade tem dois grupos: os que tem poder e os tiveram seu poder roubado. Hoje, alguns falam e outros precisam fazer do seu silêncio a sua arma. Pronunciar a palavra é um ato revolucionário.

Por muito tempo acreditei que a revolução deste modo de produção só aconteceria se houvesse uma mudança radical no âmbito econômico, agora vejo que a mudança perpassa os níveis da consciência subjetiva e individual. Precisamos de uma revolução que seja verdadeira e que venha para abalar não só a economia, mas que abale também as esferas da vida pública e da vida privada.

Entendo que as mulheres latino-americanas, pobres e não-brancas lutam todos os dias por estas mudanças, essa luta está expressa na sobrevivência e resistência delas. Perceber que o capitalismo global ainda mantém estas mulheres em condição de subalternização é um dever das pesquisas sobre gênero; denunciar que o controle sobre essas mulheres pobres e

---

<sup>3</sup> “los ‘hombres nuevos’ que queríamos ser teníamos demasiado de hombres viejos”

periféricas pertence a um grupo específico que usa violência física e simbólica para permanecer no poder é um compromisso político do feminismo.

Enquanto feminista, eu quero denunciar essa condição de subalternização das mulheres todos os dias da minha vida, colaborando com uma nova ciência que extrapole e rejeite a ciência tradicional, seus métodos e suas explicações para as opressões. Além de reconhecer a necessidade iminente de uma sociologia latino-americana.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	14
<b>PERSPECTIVA TEÓRICO-METÓDICA</b> .....	17
<b>1. GÊNERO E PODER: SUBALTERNIDADE FEMININA</b> .....	23
1.1 Gênero e socialização.....	23
1.1.1 Retrospectiva histórica dos “lugares de gênero”.....	26
1.1.2 Sobre a socialização de gênero atual.....	27
1.2. Vida pública de mulheres e suas falas.....	29
1.3. Mulheres: e a condição de subalternidade.....	34
1.3.1 – A ideia de empoderamento.....	34
1.3.2. Participação Política de mulheres.....	38

<b>2.MULHERES, PARTICIPAÇÃO POLÍTICA NA UNIVERSIDADE.....</b>	<b>42</b>
2.1. Colômbia: Minha experiência na universidade.....	43
2.2. Políticas Públicas e Análises de dados sobre a participação de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão na Colômbia.....	45
2.3. <i>Universidad Nacional</i> e a implementação da equidade de gênero.....	54
<b>3.INVESTIGAÇÃO DE CAMPO: UM OLHAR FEMINISTA SOBRE A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES DOCENTES NA UNAL.....</b>	<b>61</b>
3.1. Sobre a <i>Universidad Nacional de Colombia</i> (UNAL).....	61
3.1.1. Experiência pessoal na Unal.....	66
3.2. As reuniões.....	69
3.2.1 Primeira reunião.....	70
3.2.2. Segunda reunião.....	73
3.2.3. Terceira reunião.....	74
3.3Entrevistas.....	75
3.3.1 Primeira entrevista.....	75
3.3.2 Segunda entrevista.....	77
3.3.3 Terceira entrevista.....	80
3.4. Lançamento do Observatório de Assuntos de Gênero.....	83
3.5 Refletindo sobre os dados encontrados no campo.....	84
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>86</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>90</b>

## **INTRODUÇÃO**

Esse trabalho estuda a participação de mulheres docentes em espaços de poder na *Universidad Nacional de Colômbia* (Unal), em Bogotá, e em especial, o discurso e o tempo de fala dessas docentes em processos de decisões. Para tanto, parto do pressuposto de que as mulheres participam menos do que os homens em espaços de tomada de decisão, como também, estão em menos cargos de chefia, diretoria e de poder em comparação aos homens na referida Universidade.

Para justificar tal pressuposto, entendo que: os papéis de gênero impostos pela sociedade patriarcal influenciam na ascensão de mulheres aos espaços públicos e decisórios; a linguagem tem servido como instrumento de manutenção do poder masculino porque favorece aos homens na medida em que reforça o discurso patriarcal, o qual coloca a mulher como ocupante natural do espaço privado em detrimento de sua participação nos espaços públicos; a

construção de estereótipos de gênero e a exclusão de mulheres do espaço público influenciam que estas tenham medo de tornar pública a sua palavra e de participar politicamente; os homens têm descredenciado a fala pública de mulheres na medida em que não estão atentos ao seu discurso; por fim, a dupla jornada de trabalho impossibilita que muitas mulheres estejam em cargos de poder e possam se dedicar a eles e à sua carreira profissional.

Esse trabalho se organiza de maneira que apresento a perspectiva teórico-metódica usada para pesquisa. Devo esclarecer que usei da chamada metodologia feminista para realizar este trabalho, isso significa que não há uma pretensão de neutralidade, tampouco mulheres e homens fazem ciências da mesma maneira, ciências equivalentes. Acredito nisso porque não é possível jamais que grupos que se diferenciam na maneira que controlam o poder sejam iguais.

É necessário apresentar a minha perspectiva sobre a metodologia feminista, entendendo a possibilidade de olhar o objeto de pesquisa e a temática a partir de uma determinada perspectiva de gênero, alcançada com a experiência de vida das mulheres, os grupos sociais, por exemplo, fazem várias ciências diferentes com o mesmo objeto de estudo, assim sendo, mulheres e homens também se diferenciam ao fazer ciência. Além disso, mulheres entre si olham de maneiras diferentes o mesmo objeto a depender de seu lugar e posição social nessa sociedade. Feito os esclarecimentos necessários, apresento abaixo a forma como o texto está organizado.

No primeiro capítulo, intitulado “Gênero e Poder” proponho uma discussão acerca da socialização de gênero e os papéis impostos historicamente ao sexo feminino e masculino, tema esse tratado no primeiro tópico “Gênero e cargos de poder”. Além disso, trago um sub tópico com a retrospectiva histórica dos lugares de gênero, com uma pertinente análise histórica e no sub tópico seguinte trabalho com dados atuais sobre a socialização de gênero. Já no segundo tópico, “Vida pública de mulheres e suas falas”, foco-me na discussão da socialização de gênero e nos aspectos que influenciam na fala pública das mulheres.

Desta forma, vou traçando um caminho para entender como a ciência justifica o discurso da diferença entre comportamentos entre os sexos e também como o pensamento ocidental se forma a partir da oposição racional *versus* irracional. Nesse sentido para o terceiro tópico, intitulado “Mulheres e a condição de subalternidade”, trago um sub tópico no

qual apresento a temática do empoderamento feminino, como também seus avanços e seus limites para a teoria social feminista e, ainda, trago dados da participação feminina em cargos de chefia e de decisão. E similarmente apresento dados atuais sobre a participação política de mulheres nas esferas públicas. Esse capítulo foi escrito com a intenção de apresentar a discussão a partir de três temas centrais: socialização de gênero, empoderamento e participação política de mulheres em espaços públicos.

No segundo capítulo “Mulheres e participação política na universidade”, trago num primeiro momento minha experiência na universidade, para posteriormente apresentar dados de políticas públicas e análises sobre a participação de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão na Colômbia. Após essa apresentação abordo o caso da implementação do Acuerdo 035 de 2012 na Unal.

Este capítulo é fundamental para entender como diretrizes internacionais, nacionais e em âmbito mais restrito, na universidade, colaboram entre si para a equidade de gênero. No entanto, apesar das políticas existirem também sustento a discussão se elas são implementadas e fiscalizadas ou não.

Posteriormente, no terceiro capítulo “Investigação de campo: olhar feminista sobre a participação de mulheres docentes na Unal”, começo com algumas informações importantes sobre a Unal, tanto no âmbito discente como no âmbito docente, com dados sobre mulheres e homens docentes na Unal, a minha experiência na Unal também é relatada aqui. Afinal, meu olhar sobre a forma com que se é tratada as reuniões sobre a temática de gênero precisam ser mencionadas. Neste capítulo também analiso as três reuniões que observei e trago elementos importantes e a metodologia da contagem de tempo, depois trago as entrevistas realizadas e uma discussão sobre a percepção das professoras que estão em cargos de poder na universidade.

Após isso, encontra-se a conclusão de todos dados apresentados e a discussão dos resultados obtidos a partir dos meus pressupostos.

Antes de passar ao tema seguinte gostaria de esclarecer que optei muitas vezes pelo uso de “participação de mulheres” em vez de “participação feminina”, pois, entendo que o uso da categoria mulheres é uma opção política. Isso porque, existe uma discussão sobre o fato de

que, ao se retirar ou substituir por feminina, faz-se com que se reflita a invisibilização acadêmica das mulheres e suas práticas, como também o fato de que ser mulher não corresponde diretamente a feminino.

Bem como, quero elucidar que este trabalho é uma investigação sobre a quem pertence o poder da palavra em processos decisórios. Faz-se necessário evidenciar que esse meu questionamento se deu pela influência acadêmica e política de um autor brasileiro chamado Paulo Freire. Reconhecendo os limites de sua investigação sobre os oprimidos, eu tive a audácia de questionar qual é esta palavra a que Paulo Freire se refere em seu livro *Pedagogia do Oprimido* (2010). Esse autor mudou a minha vida, sua maneira de ver o mundo é uma insistência a ter esperança e, como tal, eu tenho esperança em um mundo melhor.

Um mundo onde a palavra seja dita, a palavra daquelas e daqueles que tiveram seus poderes roubados e que não podem se pronunciar. Ainda, reconheço que essa pesquisa foi influenciada por uma autora chamada Gayatri Chakravorty Spivak, que escreve o livro *Pode o subalterno falar?* (2010). Com toda a ousadia que me move, respondo: o subalterno pode falar e fala todos os dias à medida que sobrevive no mundo, sendo que muitas vezes sua linguagem é o silêncio. O silêncio pode ser uma arma contra o poder da palavra masculina, é pelo silêncio que alguns sobrevivem e fazem de suas vivências uma luta política e revolucionária.

Esclareço que esta dissertação é a tentativa de questionar o saber acadêmico masculinizado, que se disfarça de saber neutral. Para tanto, desde o título desse trabalho até as conclusões, não neguei e não negarei a primeira pessoa do singular. Como feminista quero colaborar com a minha investigação, acreditando que nós mulheres acadêmicas somos também, em alguns casos, parte do movimento social feminista, à medida que nós reconfiguramos a ordem do saber e saímos da condição de objeto silenciado para pesquisadoras com objetos de estudo participativos.

## **PERSPECTIVA TEÓRICO-METÓDICA**

Neste tópico apresento a perspectiva teórico metódica utilizada para a elaboração da pesquisa, como também os métodos e técnicas que foram empregados para a obtenção de dados. Esclareço ainda que essa é uma pesquisa que preza pela perspectiva feminista, por

isso, procura romper com a ciência tradicional e o seu modo de ver o mundo. Sandra Harding (1982) afirma que o método é uma maneira de recolher informações e que, por essa razão, haverá uma epistemologia feminista e uma metodologia feminista, mas não podemos pensar em um método feminista, dado que, as feministas usavam dos métodos tradicionais para obter dados do campo (HARDING, 1982, p. 11).

Em contraposição a Harding (1982), Eli Bartra (2012, p. 73) afirma que “o ponto de vista feminista em algumas ocasiões representa um estado de ruptura com os aspectos aos cânones tradicionais”<sup>4</sup>. O processo de uma pesquisa feminista, de acordo com a autora, nos leva a elaborar de uma outra maneira as investigações, por suposto, não androcêntrica e não sexista.

Por exemplo, uma das interrogações com que se arranca algumas vezes a investigação feminista é simplesmente “onde estão as mulheres? Enquanto se desenvolvia conhecimentos bélicos, que faziam as mulheres? (...) Se justificarão estas perguntas de uma maneira também particular (porque respondem a interesses políticos explícitos) e, por isso, as respostas tentativas a essas perguntas tem a ver com a concepção do mundo que sustenta o processo de conhecimento.”<sup>5</sup> (BARTRA, 2012, p.73).

Portanto, apesar de se usar as mesmas técnicas de pesquisa, os questionamentos serão distintos e permeados pela pessoa que realiza a pesquisa. O ponto de vista feminista avança e modifica os saberes anteriores que tentam anular o pesquisador: “a observação nem sempre é igual, não existe observação neutra, sempre se observa com os próprios olhos, com o que cada quem traz dentro: com as emoções, os gostos, os talentos, a preparação, a ideologia e a política”<sup>6</sup> (BARTRA, 2012, p.71). A perspectiva feminista tem várias nuances e formas, porém, um dos eixos centrais é sobre a pesquisadora poder fazer-se presente na pesquisa. Em suma, a investigação feminista nega a ideia de conhecimento “neutro”, uma pesquisa e a sua elaboração serão feitos a partir do olhar do pesquisador.

---

<sup>4</sup> “El Punto de vista feminista en ocasiones ha representado un estado de ruptura con respecto a los cánones tradicionales”

<sup>5</sup> “Por ejemplo, una de las interrogantes con las que ha arrancado a menudo la investigación feminista es simplemente ¿dónde están las mujeres? Mientras se desarrollaban determinados acontecimientos bélicos ¿qué hacían las mujeres? (...) Se justificará estas preguntas de una manera también particular (porque responden a intereses políticos explícitos) y, por lo mismo, las respuestas tentativas a esas preguntas tienen que ver con la concepción del mundo que sustenta el proceso de conocimiento.”

<sup>6</sup> “La observación no siempre es igual, no existe la observación neutra, siempre se observa con los ojos propios, con lo que cada quien trae adentro: con las emociones, los gustos, los talentos, la preparación, la ideología y la política”

Dessa maneira, existem técnicas de investigação feminista entre elas, entrevistas semi-estruturadas e histórias orais com perspectiva feminista. Portanto, a maneira em que se interpretam estes dados não pode ser neutra. Para tal fim, de mostrar e realizar o marco teórico das pesquisadoras feministas, utilizam uma linguagem na primeira pessoa que tenta romper com a linguagem masculina tradicional, a investigação feminista também preza, por um conhecimento não androcêntrico e não sexista (BARTRA, 2012, p.72). A autora ainda vai além e afirma que “ser de um sexo ou de outro determina a pesquisa e seus resultados” (BARTRA, 2012, p.73)<sup>7</sup>.

Martha Salgado (2012) afirma que mulheres captam melhor as experiências de outras mulheres:

Existe uma tendência importante ao afirmar que, desde da perspectiva de gênero, as etnógrafas têm uma especial sensibilidade para captar a experiência de outras mulheres; é dizer, umas e outras compartilham um certo privilégio epistêmico (como reivindicam as epistemólogas do Ponto de vista feminista) que permite a elas ser mutuamente compreensivas. (SALGADO, 2012, p. 2013).<sup>8</sup>

Assim, as mulheres e os homens se diferenciam nas análises dos dados por não compartilharem as mesmas vivências. Marcela de los Ríos (2005) apresenta acerca da etnografia a ideia de que as mulheres percebem de maneira diferente o mundo: “tem sido o feminismo, porém, a contribuição mais significativa na reflexão sobre a mulher” (Ríos, 2005, p. 31)<sup>9</sup>. Para tanto, a pesquisa feminista tem como característica conceitos e categorias específicas que serão utilizados se realizamos uma pesquisa de caráter feminista (BARTRA, 2012, p. 73)<sup>10</sup>, “a maneira que lê. Escucha, observa ou pergunta, já têm um enfoque distinto, um caráter no androcêntrico e não sexista”, a investigação feminista estará preocupada, em linhas gerais, pela condição da mulher, por isto este saber se diferencia da ciência tradicional.

---

<sup>7</sup> “Ser de un sexo o de otro determina la investigación y sus resultados”

<sup>8</sup> hay una tendencia importante a afirmar que, desde la perspectiva de género, las etnógrafas tienen una especial sensibilidad para captar la experiencia de otras mujeres; es decir, unas y otras comparten un cierto privilegio epistémico (como lo reivindican las epistemólogas del Punto de vista feminista) que les permite ser mutuamente comprensivas (SALGADO, 2012, p. 2013).

<sup>9</sup> “Ha sido el feminismo, sin embargo, la contribución más significativa en la reflexión sobre la condición de la mujer”

<sup>10</sup> “La manera en que se lee, escucha, observa, o pregunta, ya tiene un enfoque distinto, un carácter no androcéntrico y no sexista”

Existem algumas categorias que são centrais nas pesquisas feministas, “tem sido fundamentais as noções e categorias como patriarcado, opressão e/ou exploração das mulheres, trabalho doméstico invisível, modo de produção patriarcal, discriminação sexual, sistema sexo/gênero, mulher (em singular e em plural), gênero, relaciones entre los gêneros e empoderamento (Ríos, 2005, p. 30)<sup>11</sup> Nesta pesquisa, realizei um recorte de tempo e lugar optando por discussões relacionadas a: discriminação e desigualdade de gênero, mulher, relação entre os gêneros e empoderamento.

Para o recorte de tempo, realizei a pesquisa com professoras que estão ou já estiveram em cargos de poder nos últimos 4 anos, os documentos de análise usados são datados de 2010, dado que o acordo 035 da Unal foi elaborado neste ano, sendo fundamental para entender as políticas de equidade de gênero na universidade. Para o lugar me mantive centrada em professoras que trabalham na Unal, assim sendo, o lugar tem várias interfaces simbólicas de acordo com as experiências de cada entrevistada.

Para tal fim, essa pesquisa se organiza de acordo com a proposta de Bartra e

pode-se dizer que toda investigação está integrada obrigatoriamente por três fases, as quais conformam um único método geral ou ordem de procedimento lógico para obter conhecimentos novos: a fase de investigação, a de sistematização e a expositiva (BARTRA, 2012, p.70)<sup>12</sup>.

Deste modo, organizei esse trabalho também em três fases que serão apresentadas ao decorrer do texto e na defesa da dissertação.

Para a primeira fase eu optei por realizar o levantamento bibliográfico entre os meses de janeiro e maio de 2017, posteriormente, comecei a elaboração do primeiro e do segundo capítulo que defendi em agosto de 2017. Nesta fase, busquei uma revisão bibliografia acerca do tema geral e das temáticas específicas dessa pesquisa, sendo que, a revisão tinha como objetivo entender a literatura e as discussões que são apresentadas sobre vida pública, participação política, empoderamento de mulheres e equidade nas tomadas de decisão. Logo,

---

<sup>11</sup> “Han sido fundamentales nociones y categorías como patriarcado, opresión y/o explotación de las mujeres, trabajo doméstico invisible, modo de producción patriarcal, discriminación sexual, sistema sexo/género, mujer (en singular y en plural), género, relaciones entre los géneros y empoderamiento”

<sup>12</sup> “Se puede decir que toda investigación está integrada obligatoriamente por tres fases que conforman un único método general u orden de procedimiento lógico para obtener conocimientos nuevos: la fase investigadora, la de sistematización y la expositiva”.

careci de fontes históricas e também políticas gerais na Colômbia para complementar a discussão, visto que meu campo é desconhecido para a banca e leitores não-colombianos.

A segunda fase ocorreu quando obtive o levantamento bibliográfico e precisei organizar minha escrita para desenvolver esse texto, como também aconteceu a sistematização dos dados obtidos no campo durante os meses de junho de 2017/ dezembro de 2017. A fase expositiva será realizada durante a minha defesa da dissertação, para que eu possa apresentar tanto a investigação quanto a sistematização com os resultados para a banca e para o público. Para o trabalho de campo, usei como referência Eli Bartra (2012) e Martha e Silvia (NARVAZ; KOLLER, 2006) que citam como método e técnicas de investigação feminista: entrevistas semi-estruturadas, narrativas, estudo de casos e a história oral. Sendo esta pesquisa uma investigação feminista, como tal pretende discutir o privilégio masculino na sociedade patriarcal e valorizar as experiências das mulheres. Dessa maneira, usarei métodos e técnicas que foram propostos pelas autoras citadas acima. Ou seja, métodos tradicionais com outras interrogações que prezem entender a condição das mulheres e assim obter os resultados, “a visão feminista nos conduzirá a desenvolver a fase de investigação de determinado modo, diferente ao de outro ponto de vista, porque prioriza certos aspectos e não outros, porque utiliza um marco conceitual diferente do que usaria, por exemplo, o neoliberalismo, o marxismo tradicional ou qualquer outro e, por suposto, o primeiro de tudo, porque elegi determinados problemas a investigar que, a fim de contas, contribuem a transformar a condições subalternas das mulheres” (BARTRA, 2012,p.70)<sup>13</sup>

Para tal objetivo elaborei um questionário de perguntas semiestruturadas que pudessem trazer uma fala não institucional das professoras de modo a perceber os aspectos subjetivos da desigualdade de gênero na Unal.

E por fim realizei a observação desses momentos dentro da universidade para analisar a quantidade de homens e mulheres presentes, tal como a variedade de falas, ou seja, quantas mulheres participam e também quantos homens participam. Considerei a quantidade de falas total e depois realizei estudo de porcentagem com base nos sexos. Tão somente, foi

---

<sup>13</sup> “La visión feminista nos conducirá a desarrollar la fase investigadora de determinada manera, distinta al de otro punto de vista, porque prioriza ciertos aspectos y no otros, porque utiliza un marco conceptual diferente del que usaría, por ejemplo, el neoliberalismo, el marxismo de viejo cuño o cualquier otro y, por supuesto, lo primero de todo, porque elige determinados problemas a investigar que, a fin de cuentas, contribuyen a transformar la condición subalterna de las mujeres.

importante pensar na pluralidade das falas, desse modo, foi observado não só as falas femininas e masculinas como também quantas mulheres falaram e quantos homens pediram a palavra. Esta etapa foi realizada no segundo semestre de 2017, após a observação das reuniões.

Realizei um estudo desse tempo de fala, portanto, cronometrei o tempo de cada fala e construí uma variável para cada mulher e para cada homem que participou da reunião e measurei o tempo de fala de cada indivíduo. Depois, analisei as palavras-chaves do assunto exposto por cada um, avaliei se houve repetição de fala, isto é, dizer algo que já foi dito anteriormente por outra pessoa. Ao final, somei o tempo todo levando em consideração quantas mulheres falaram e seu tempo total e quantos homens falaram e seu tempo total de participação. Além disso, contei as interrupções nas falas, foi medido quantas vezes um homem foi interrompido e quantas vezes as mulheres foram interrompidas nas suas falas.

Houve também uma análise do comportamento dos ouvintes, a fim de perceber se eles estão mais atentos quando um homem fala ou quando uma mulher fala, ou ainda se neste ponto o sexo não está associado ao respeito. Nas entrevistas realizadas com mulheres em cargos de poder, foi abordada a temática de como elas se sentem ao falar em público, se percebem que seus ouvintes a descredenciam e se de alguma maneira isso influencia na quantidade de tempo da sua participação, ou se já se negaram a falar com medo de não serem ouvidas.

A partir dos dados obtidos, iniciei a fase de sistematização: “a fase da sistematização, que inclui o processo de ordenamento dos resultados e sua integração no conjunto de conhecimentos preexistentes, será necessariamente distinta na medida em que a investigação não sexista põe em questão o conjunto das ciências existentes nas quais domina o Ponto de vista androcêntrico” (BARTRA, 2012,p.72)<sup>14</sup>. Nesse sentido, a fase de sistematização também é uma fase em que se nega os conhecimentos que perpetuam a desigualdade das mulheres.

---

<sup>14</sup> “La fase de sistematización, que incluye el proceso de ordenamientos de los resultados y su integración en el conjunto de conocimientos preexistentes, será necesariamente distinta en la medida en que la investigación no sexista pone en cuestión al conjunto de las ciencias existentes en las cuales domina el punto de vista androcéntrico”

Logo após a sistematização, começará a fase expositiva que consiste em apresentar o texto da dissertação e também apresentá-lo para a banca de defesa.

Este tópico busca apresentar a perspectiva teórico-metódica usada nesta dissertação, além disso, apresento como base principal do meu trabalho a pesquisa feminista, e de maneira essencial nessa pesquisa os escritos de Eli Bartra (2012). Bem como, reitero outra vez a necessidade de uma ciência que perceba a condição das mulheres dentro do patriarcado.

## **1. GÊNERO E PODER: SUBALTERNIDADE FEMININA**

Este capítulo é organizado em três tópicos o qual primeiro se discute a socialização de gênero trazendo dois sub tópicos, um com a discussão histórica desta socialização e o outro sub tópico com a discussão da socialização de gênero na atualidade. No seguinte tópico em que discuto a vida pública de mulheres e suas falas, abordo como o silenciamento afeta as falas públicas das mulheres. O terceiro tópico se organiza em dois sub tópicos, sendo que, no primeiro pretendo discutir o conceito de empoderamento, com foco na abordagem de empoderamento articulado com a teoria Paulo Freriana. O segundo sub tópico apresenta a discussão sobre a participação política de mulheres. Este capítulo foi elaborado para apresentar uma discussão acerca do pressuposto que homens e mulheres participam de maneiras diferentes em espaços públicos porque suas socializações foram distintas, \_Nesse capítulo será realizado uma retrospectiva histórica e social da participação política de mulheres em espaços públicos. De modo a introduzir ideias centrais sobre a desigualdade entre homens e mulheres. Essa perspectiva teórica será esclarecida no decorrer desse capítulo.

### **1.1 Gênero e socialização**

Neste tópico, inicio a discussão a partir do pressuposto: mulheres falam menos do que os homens em espaços públicos. Esse pressuposto se baseia no referencial teórico utilizado nesse capítulo em que autoras relacionam a subalternidade das mulheres a medida em que se dá a socialização de gênero. De acordo com Eli Bratra:

As mulheres desempenharam um papel social subalterno porque culturalmente. As educaram para o matrimônio e para a maternidade; bom, as mulheres realizaram grandes obras de todos os tipos ao longo da história, só que a historiografia as

ignorou, temos que fazer visível o papel social das mulheres (BARTRA, 2012, p. 73)<sup>15</sup>

Mesmo que a educação escolar já não prepare mulheres para o casamento, atualmente, as mulheres ainda se encontram sub representadas dentro de cargos de poder. Algumas autoras corroboram para a opção desse ponto de partida. Em seu estudo, Daniela Vaz (2013, p.771) comprovou que “quanto maior o nível decisório associado ao posto de trabalho, menor a participação feminina” e se soma a desigualdade de funções às diferenças salariais.

Outra informação pertinente dessa pesquisa é acerca da “representatividade feminina em níveis superiores da hierarquia”, encontrados na Universidade Estadual de Campinas. De acordo com Daniela Vaz, as mulheres têm ocupado cada vez mais cargos dentro da Universidade, por exemplo:

após 1999, a proporção de doutores entre os sexo masculino apresentou tendência à estagnação, oscilando em torno de 40%. Entre as mulheres, o movimento, iniciado em 2000, foi de declínio sistemático, indicando os avanços delas para os níveis hierárquicos superiores. De fato, se em 1994 apenas 3,1% das professoras haviam atingido o cargo de titular, em 2009 esse percentual havia crescido mais de cinco vezes (VAZ, 2013, p. 775).

Mesmo que a participação feminina na universidade seja pequena se comparada a dos homens, é importante ressaltar que esta participação tem aumentado. Se esse crescimento é mantido sem declínio, talvez a longo prazo possamos ter uma participação equitativa de mulheres e homens na universidade.

No entanto, ainda são visíveis as diferenças entre a participação de pessoas do sexo feminino e do sexo masculino. Ainda de acordo com a autora acerca de seu estudo sobre a UNICAMP, “o quadro mais desfavorável para as mulheres em termos de segregação hierárquica, porém, foi encontrado justamente no instituto responsável pelas áreas de conhecimento tradicionalmente identificadas como femininas o instituto de Filosofia e Ciências Humanas” (VAZ, 2013, 777), e ainda há uma segregação hierárquica nos cargos diretivos, “nas chefias do departamento das unidades acadêmicas elas atingiam, em 2006, quase um terço do total (40 de 125). Nos altos postos diretivos, no entanto, que incluem as

---

<sup>15</sup> “Las mujeres han desempeñado un papel social subalterno porque culturalmente se les ha educado para el matrimonio y la maternidad; o bien, las mujeres han realizado grandes obras de todo tipo a lo largo de la historia, sólo que la historiografía las ha ignorado, hay que hacer visible esa labor de las mujeres.”

diretorias de unidades, as pró-reitorias e a reitoria, a relação passava apenas um sétimo (04 de 29)” (VAZ, 2013, p.777). Assim como na universidade, Daniela Vaz analisa em seu texto a participação de mulheres em cargos de poder na sociedade em geral, de acordo com ela, a

Escola Nacional de Administração Pública (ENAP, 2006) realizou um estudo quali-quantitativo de cargos DAS 4,5 e 6 e de natureza especial (ministros, secretários, executivos e alguns assessores da Presidência da República) da administração pública federal. Grande parte dos entrevistados do sexo masculino revelou subestimar o grau de desigualdade nas participações de homens e mulheres nos escalões superiores de administração pública. Além disso, o reconhecimento da ocorrência de práticas discriminatórias contra as mulheres foi maior entre os participantes do sexo feminino (85%) que do masculino (57%). A discriminação é percebida por estes indivíduos principalmente pela menor presença feminina nos escalões superiores- apontada por 46% deles- e pela forma como se fala das mulheres, mencionada por 35%.(VAZ, 2013, 786).

Ou seja, mesmo que haja participação feminina nos cargos de poder, ainda dentro desses cargos existe uma discriminação de gênero e um processo de auto-exclusão: “elas apontam como deficiências femininas, principalmente, a falta de confiança em si mesmas, a falta de gestão estratégica e a menor resistência ao *estresse* as pressões” (VAZ, 2013, 783). Inclusive, existe um imaginário de que há uma maneira de gerenciar feminina e outra maneira de gerenciar masculina, sendo que essa maneira feminina de gerenciar é sempre associada ao emocional, como se as mulheres tivessem uma aptidão inata para “tratar as pessoas, pela ênfase no trabalho em equipe e pela tentativa de amenizar conflitos” (VAZ, 2013, 784); no que toca ao gerenciamento masculino, sempre está associado a atitudes mais “severas e autoritárias” (VAZ, 2013, 784).

Associar ao gênero práticas de comportamento é muitas vezes uma das maneiras de discriminar mulheres e deixá-las fora dos cargos de poder. Na vida universitária, por exemplo, em sua pesquisa Daniela Vaz (2013, 786) afirma que professoras da Unicamp “foram quase unânimes ao apontar barreiras para avançar nos cargos administrativos da universidade, nos quais são tomadas as decisões relativas a várias políticas universitárias”, assim, as mulheres estão de alguma maneira, afastadas dos espaços decisórios. Daniela Vaz (2013) apresenta como hipótese para a baixa participação feminina a divisão sexual do trabalho que impõe às mulheres uma carga dupla de trabalho.

O frágil equilíbrio entre trabalho e vida pessoal tem que ser revisto para possibilitar à mulher o avanço na carreira, representando, para muitas, um dilema. Tende a prevalecer, como

desfecho desse dilema, a priorização da vida familiar e da esfera privada do domicílio em detrimento do espaço público e profissional, em razão da introdução de normas comportamentais associadas à divisão tradicional de papéis sexuais (VAZ, 2013, 787).

Portanto, como aponta a autora, muitas mulheres têm competência para assumir cargos de poder e não os assumem porque mesmo a garantia de um melhor salário não é suficiente, dado que sentem uma necessidade de estarem mais próximas à família.

Esse tópico apresenta ideias fundamentais sobre a desigualdade de gênero em cargos de poder, mais especificamente na universidade. Antes desta análise é importante uma discussão histórica.

### 1.1.1 Retrospectiva histórica dos “lugares de gênero”

Neste sub tópico, trago uma retrospectiva histórica sobre os lugares de gênero na Idade Média. É importante pensar esse tempo histórico para entender as diferenciações de espaços que vivemos hoje.

Para entender a baixa participação de mulheres em cargos decisórios apontada por Daniela Vaz (2013), é preciso situar-se na história, este processo de lugares para gêneros é uma construção histórico-econômica-social que perpassa séculos de dominação patriarcal. Quando eu cursei a disciplina do mestrado *Tópicos especiais de sociologia: Metodologia feminista* conheci a historiadora Silvia Federici (2010), ela ao escrever seu livro *El caliban y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria* aborda pontos cruciais na socialização das mulheres na Idade Média.

A autora assinala que as mulheres estavam excluídas dos espaços públicos controlados por homens (FEDERICI, 2010, p. 153): “efetivamente, ao decorrer dos séculos XVI e XVII, as mulheres perderam terreno em todas as áreas da vida social”<sup>16</sup>, a perda de terreno se expressa como a subordinação de mulheres ao poder masculinizado.

Como Silvia Federici (2010) aponta no seu texto, durante esse período, em alguns países da Europa as mulheres perderam o direito de se representarem economicamente, sendo

---

<sup>16</sup> “Efectivamente, a lo largo de los siglos XVI y XVII, las mujeres perdieron terreno en todas las áreas de la vida social”

assim, os homens eram responsáveis pelas finanças das mulheres. Além de perder seus bens, as mulheres sofreram uma perda de poder social que de acordo com a autora

a perda de poder social das mulheres se expressou também através de uma nova diferenciação do espaço. Nos países mediterrâneos se expulsou mulheres não só de muitos trabalhos assalariados, mas também das ruas, onde uma mulher sem companhia corria o risco de ser ridicularizada e atacada sexualmente (FREDERICI, 2010, p. 154).<sup>17</sup>

A partir disso, percebemos que o espaço público se torna propriedade masculina e cabe à mulher exclusivamente o espaço privado.

Concomitante a isso, houve a criação de vários estereótipos femininos. Quando se inicia a caça às bruxas, as mulheres eram retratadas na literatura como

pouco racionais, vaidosas, selvagens, esbanjadoras. A língua feminina, era especialmente culpada, considerada como instrumento de insubordinación. Porém a vilã principal era a esposa desobediente, que junto com a reclamona a bruxa e a puta eram o palco favorito dos dramaturgos, escritores populares e moralistas. (FREDERICI, 2010, p. 155).<sup>18</sup>

Na medida em que as mulheres perdem seu espaço e poder social, a narrativa acerca dos estereótipos femininos se transforma: “surgiu um novo modelo de feminilidade: a mulher e esposa ideal – casta, passiva, obediente, poupadora, de poucas palavras e sempre ocupada com suas tarefas” (FREDERICI, 2010, p. 157)<sup>19</sup>. Portanto, os estereótipos relacionados às mulheres se alteram de acordo com a necessidade política da manutenção do poder masculinizado.

Toda essa construção do estereótipo feminino e dos lugares que podiam ser ocupados por mulheres influenciam na participação de mulheres nos espaços públicos. Nesse caso, assim como nos gineceus as mulheres foram retiradas dos espaços públicos de decisão. Quando apenas um grupo toma decisão, os outros grupos são subalternizados na história.

---

<sup>17</sup> “La pérdida de poder social de las mujeres se expresó también a través de una nueva diferenciación del espacio. En los países mediterráneos

se expulsó a las mujeres no sólo de muchos trabajos asalariados sino también de las calles, donde una mujer sin compañía corría el riesgo de ser ridiculizada o atacada sexualmente”.

<sup>18</sup> “Poco racionales

, vaidosas, salvajes, despilfarradoras. La lengua femenina, era especialmente culpable, considerada como un instrumento de insubordinación. Pero la villana, principal era la esposa desobediente, que junto con la <regañona> la <bruja>, y la <puta> era el blanco blanco favorito de dramaturgos, escritores populares y moralistas”.

<sup>19</sup> “surgió un nuevo modelo de feminidad: la mujer y esposa ideal- casta, pasiva, obediente, ahorrativa, de pocas palabras y siempre ocupada con sus tareas”.

Esse tópico apresentou a retrospectiva histórica da desigualdade de gênero nos espaços públicos, com o intuito de apresentar raízes para o problema atual que discuto nessa dissertação.

### 1.1.2 Sobre a socialização de gênero atual

Este tópico apresenta a discussão sobre a socialização de gênero atual, com a intenção de apresentar elementos essenciais para a discussão das desigualdades de gênero. Discuto dados mais recentes sobre a socialização de gênero e como ela influencia nas decisões de indivíduos adultos.

A partir do tópico anterior podemos assinalar as bases históricas para atual socialização de gênero. Para Larissa Abrão (2009, p.19), “sejam, portanto, em classes privilegiadas ou desfavorecidas, o cenário de socialização da mulher foi erguido sobre o eixo da naturalização da submissão feminina”. Sendo assim, parto do pressuposto de que a construção social de comportamentos é uma construção histórica, econômica e dinâmica das relações de poder. Portanto, para entender a participação política das mulheres em espaços públicos é preciso estudar a construção dos papéis de gênero.

A autora Inara Maracci (2013) ao estudar a socialização de papéis de gênero a partir de narrativas femininas, afirma que o pensamento dualista foi responsável pela diferenciação e hierarquização entre masculino e feminino. Sendo, então, o pensamento dualista fundamental para se entender a socialização de gênero, já que esse pensamento separa e identifica comportamentos como pertencentes à feminilidade ou à masculinidade.

Portanto, “a construção das identidades de gênero feminina e masculina são processos distintos, pois o desenvolvimento de meninos e meninas segue trajetórias diferenciadas, a começar pela sua socialização” (MARACCI, 2013, p.14). Acerca da socialização por meio da diferenciação de papéis, as autoras Fernanda Costa e Adriane Antoniazzi (1999, p.67) afirmam que “[o] processo de construção da identidade de gênero tem importância fundamental para o desenvolvimento dos indivíduos, pois determina interesses, atitudes e comportamentos que o acompanharão ao longo da vida”, ou seja, os comportamentos são construções coletivas que exercem poder sobre a personalidade e condutas individuais.

Para Costa e Antoniazzi (1999), os pais são responsáveis pela manutenção dos estereótipos de gênero em seus filhos e suas filhas, por determinar quais são os brinquedos, roupas e escolhas a partir do sexo biológico da criança, fazendo com que elas carreguem para a vida adulta as imposições necessárias para sustentação das diferenciações de comportamentos entre os gêneros. Inclusive, existem maneiras diferentes de educarem os filhos e filhas a partir da diferenciação anatômica dos sexos. As autoras relatam que os “pais identificam e admitem claramente que há diferenças no modo de criá-los e educá-los” (COSTA;ANTONIAZZI, 1999, p.71). Portanto, permanece um papel reforçador em relação ao que é “certo ou errado” para cada gênero à medida que a família espera e estimula determinadas ações e atitudes comportamentais nas crianças.

Acrescento a esse pensamento a afirmação de Larissa Abrão (2009, p.28): “o modo como os homens e mulheres vão sendo socializados ao longo da vida resulta na construção de diferentes subjetividades e diferentes funcionamentos psicológicos”. Assim, a construção do masculino e do feminino são processos de socialização iniciados na infância e que exercem influência na vida adulta desses indivíduos.

Desse modo, o gênero não pode ser uma categoria descritiva, mas é preciso entendê-lo, em seu um sentido literal para referir-se à organização social das relações entre os sexos (SCOTT, 1995), isto é, como uma categoria de análise que perpassa outras categorias como classe e raça. Entender o gênero como uma relação de poder é fundamental, para perceber que os estabelecimentos de trajetórias diferentes fazem com que “tornar-se homem é inequivocamente diferente de tornar-se mulher” (ABRÃO, 2009, p.11).

Nesse sentido, o gênero enquanto categoria não pode ser concebido como natural, mas como uma interação entre os indivíduos expressa através da relação de poder, desse modo a categoria gênero:

se constrói nas relações humanas, instigou discussões que se propõem a pensar em como o sujeito vai se constituindo a partir dos caminhos propostos pelos modelos de socialização presentes no cotidiano, que difundem, entre outras hierarquias, as de gênero. Portanto, ao se considerar o modo como se dá o desenvolvimento humano e a formação das subjetividades, é preciso ter em conta os institutos e dispositivos que normatizam as divisões de gênero e se entrelaçam na construção do sujeito, constituído. (...)

Isso significa que as normas reguladoras dos espaços e hierarquias de gênero permeiam as práticas discursivas e, mesmo que não sejam sempre explícitas, difundem-se no senso comum, naturalizando-se nas interações cotidianas (ABRÃO, 2009, p.26).

Nesse sentido, homens e mulheres terão diferentes atitudes e comportamentos. Não porque elas são natas ao sexo biológico, mas porque elas se constroem em suas vidas por meio de suas trajetórias de socialização. Ainda sobre esse tema na análise de Daiane Jacobs (2017, p.374) o corpo “supera o determinismo biológico que o engendra a partir da diferença sexual”, assim sendo, mesmo que na nossa sociedade o determinismo biológico tente limitar possibilidades a cada gênero, nossa cultura é capaz de superar qualquer diferenciação.

Essa perspectiva me leva a conclusão de que as diferenças entre sexos não são inatas aos gêneros, são construídas e permanecem na sociedade tendo como função primordial manter as desigualdades de poder,

Esse tópico apresenta a discussão sobre a socialização de gênero atual e como este pode influenciar na trajetória de cada indivíduo. Uma dessas diferenças está no uso e apropriação do espaço público, que será abordado no próximo tópico.

## 1.2. Vida pública de mulheres e suas falas

No tópico anterior, abordei os aspectos relacionados aos processos de socialização de gênero e como eles influenciam em padrões de comportamentos impostos, que muitas vezes são confundidos com papéis de gênero. Neste tópico, a discussão será em torno do silenciamento da participação das mulheres na vida pública e como isso afeta o discurso e a fala pública de mulheres em espaços de poder.

Como mencionado nos tópicos anteriores, as mulheres foram excluídas dos espaços públicos e decisórios de poder, uma exclusão que foi justificada a partir da “naturalização” do fato de que a elas caberia a administração do espaço privado. Houve muitas formas de inferiorização das mulheres, entre elas destaco a inferiorização emocional, em grande parte pelo pensamento dualista que trouxe a oposição racional/emocional e a associação racional/masculino e emocional/feminino: “a razão não se opõe à emoção, mas é associada ao mental, ao cultural, ao universal, ao público e ao masculino, enquanto a emoção é associada ao irracional, ao físico, ao natural, ao particular, ao privado e, obviamente ao feminino” (JARGAR, 2010, p. 157). Assim, à mulher é associado um sujeito irracional incapaz de

pensar por si que precisa de um controle, sendo o masculino associado ao racional, é o homem quem exerce o controle.

Relacionando ao tópico anterior, acerca da socialização das emoções, Inara Maracci (2013, p.32) afirma que os pais esperam determinadas reações emotivas a partir do sexo biológico de seus filhos e das suas filhas. Por exemplo, meninas são mais incentivadas a demonstrarem angústia e tristeza, enquanto os meninos recebem o incentivo de demonstrarem raiva e enfrentamento diante da mesma situação.

Portanto, as emoções têm um papel fundamental na socialização de gênero, pois, a partir da maneira que identificamos determinados sentimentos como femininos ou masculinos, mantemos um pressuposto de uma identidade de gênero que é imposta aos sujeitos a partir de seu sexo biológico. A construção de uma dualidade entre os gêneros é “processo pelo qual aprendemos a pensar, sentir e comportar-nos como mulheres e homens segundo as normas, crenças e valores que cada cultura dita para cada sexo” (FRANCO; CERVERA, 2014, p. 10). Desse modo, limitamos as possibilidades de cada sujeito determinando comportamentos e atitudes esperadas ao gênero masculino ou feminino.

Da mesma maneira, a construção da linguagem perpassa a maneiras de agir e pensar impostas a cada sexo. Se a mulher foi silenciada nos espaços públicos, como mencionei anteriormente, de alguma maneira a linguagem tratou de subordiná-la ao poder masculino,

Ao aprender a falar vamos assimilando conceitos dos quais derivarão condutas e formas de pensar. Uma ideia concreta do mundo e a informação que inclui valores, preconceitos e estereótipos serão parte fundamental da forma como nos decidimos a relacionar com outras pessoas [...].

A isso há que acrescentar o uso da linguagem genérica masculina entendida como neutra e que os protagonistas das histórias são quase três vezes mais homens que mulheres, o que tende a perpetuar a ideia de que os homens são mais importantes que as mulheres (FRANCO; CERVERA, 2014, p. 23).

É sobre o pressuposto da neutralidade e da racionalidade que se ergue a ciência, e com ela nasce a sistematização e justificação do racismo e da violência de gênero e de outras opressões. Antes, o que era realizado a partir das ordens da Igreja Católica, a partir do século XIX tem o aval dos cientistas. Construíram teorias que menosprezavam e subordinavam mulheres, autores dedicaram-se a estudar e argumentar que havia uma inferioridade feminina, uma loucura propriamente ligada ao sexo biológico.

Portanto, houve pesquisas com mulheres, mas elas eram tratadas como meros objetos de pesquisa. As mulheres estavam presentes na ciência, mas estavam em silêncio. Um dos pontos que reforçava o silenciamento feminino era a linguagem neutra. Construiu-se a ideia de que a linguagem masculina se refere ao geral, abarca a todos. No entanto, este pressuposto subordinou as mulheres a estarem incluídas quando na verdade elas não aparecem, “para que a mulher esteja representada é necessário nomeá-la” (FRANCO; CERVERA, 2014, p. 17), portanto, o uso da linguagem masculina como geral é discriminatório.

Ocultar as mulheres na linguagem é criar imaginários falsos, é estabelecer a ideia de que elas não existem, “se há palavras adequadas para nomear cada pessoa, usar o masculino para nomear as mulheres é, no mínimo, ocultar a realidade” (FRANCO; CERVERA, 2014, p. 26). É preciso pensar, portanto, o gênero como uma relação de poder entre os sexos e perceber que o poder tem pertencido a um grupo e que este mesmo grupo tem trabalhado em mistificar e criar estereótipos para manter o controle.

Ainda hoje a ciência trata de diferenciar comportamentos usando as diferenças anatômicas, sem considerar as estruturas sociais, econômicas e históricas das relações de gênero. Em seu livro, *El cerebro masculino- Las claves científicas de cómo piensan los hombres y los niños*, o neuropsiquiatra Louann Brizendine (2010) afirma que mulheres falam mais que os homens, de acordo com ele: “os cérebros dos homens e das fêmeas são diferentes por natureza” (2010, p. 37). O autor ainda acredita que a socialização de gênero não influencia nos comportamentos, já que é o sexo que os determina.

Em outro trecho do seu livro, o autor diz “as meninas típicas, carentes de testosterona e comandadas pelo estrógeno, estão bem preparadas para manter relações harmoniosas” (BRIZENDINE, 2010, p. 48)<sup>20</sup>, dessa maneira, para o autor meninas de apenas 5 anos, querem alcançar o consenso e influenciar o comportamento de pessoas ao seu redor usando a linguagem. Esse mesmo autor afirma que as mulheres falam mais palavras por dia que os homens. Uma pergunta a se fazer é: se as mulheres falam mais que os homens porque nos espaços públicos a participação é majoritariamente masculina? Se o processo de socialização de gênero não influenciasse na construção da subjetividade, as mulheres fariam mais que os homens em qualquer espaço.

---

<sup>20</sup> “El cerebro de los hombres y de las hembras son diferentes por naturaleza”.

Na contramão dos estudos da ciência tradicional, feministas do mundo todo vem estudando a subordinação de mulheres à linguagem e o roubo do poder da palavra. Acerca do silêncio é importante encontrar em Gayatri Spivak (2010) o conceito de subalternidade. No livro *Pode o subalterno falar?*, a autora afirma que, o sujeito subalterno não pode falar, assim como não pode se representar, este/esta é representado por outro. Entendo com isso que com a colonização majoritariamente portuguesa e espanhola a América Latina teve sua palavra roubada.

Nossa condição histórica e econômica nos fez sujeitos subordinados ao poder eurocêntrico. No entanto, “o sujeito subalterno colonizado é irremediavelmente heterogêneo” (2010, p. 57)<sup>21</sup>, ou seja, não se trata de um sujeito colonizado universal. A colonização atingiu de maneiras diferentes os grupos sociais e agregou marcadores de opressões em determinados sujeitos.

Para Maria Lugones (2006), dentro da colonialidade não há uma mulher universal, porque a colonização atingiu de maneiras diferentes as mulheres. Portanto, análises pós-coloniais não podem usar como única categoria de análise o gênero, é necessário articulá-lo e relacioná-lo às categorias de raça e classe social. Outro ponto importante que a autora retrata é que antes da colonização não existia a separação de gêneros na América.

Em seu texto *Gênero y Colonialidad* (2006), a autora afirma que não havia papéis específicos a serem exercidos por fêmeas e machos antes da colonização. Assim sendo, a construção da categoria gênero é produto do poder europeu e da narrativa construída que legitima esse poder. É depois da colonização que diferenciamos o masculino e o feminino, e isso nos leva ao lado claro da distinção de gênero. Nesse lado, temos as diferenças gerais e de estereótipos de gênero (homens diferentes de mulheres), por outro lado, temos o lado escuro onde se apresenta a diferença entre mulheres brancas, negras, indígenas e não-brancas. Neste lugar está o pior da construção de gênero: a opressão de gênero.

É importante remeter à opressão de gênero porque esse debate é construído por um setor marginalizado na academia, as mulheres negras. Se nós o mantermos em um debate superficial não levamos em consideração os conceitos e os marcadores sociais e, por

---

<sup>21</sup> “Las niñas típicas, carentes de testosterona y comandadas por estrógeno, están listas para mantener relaciones armoniosas”.

consequente, universalizamos a condição da mulher pós-colonial, construímos um sujeito único. Está é a crítica de Lugones a Aníbal Quijano:

Podemos ver o alcance da colonialidade de gênero na análise de Quijano é demasiadamente limitada. Para definir o alcance de gênero, Quijano assume a maior parte do prescrito pelos termos do lado visível/claro hegemônico do sistema de gênero colonial/moderno. Tomei um caminho que me levou para fora do modelo de Quijano da colonialidade de gênero para revelar o que o modelo oculta, o que não nos permite considerar. (LUGONES, 2006, p.88)<sup>22</sup>

Aníbal Quijano universaliza a mulher pós-colonial, por isso, sua teoria precisa ser revisada ou pelo menos complementada. A teoria de Aníbal Quijano avança em aspectos da construção de uma nova ciência, mas mantém a opressão de gênero. Para entender a opressão de gênero, mulheres negras construíram o conceito de interseccionalidade (CRENSHAW, 2002).

A interseccionalidade, ou seja, o estudo de várias identidades de poder que definem raça/etnia, gênero e classe é um instrumento analítico e político das relações sociais a fim de desafiar e combater práticas discriminatórias que vão muito além das desigualdades entre os gêneros. A interseccionalidade se preocupa com a desigualdade dentro do próprio gênero, apontando privilégios que algumas mulheres têm sobre outras, por exemplo, mulheres ricas que expropriam o trabalho de mulheres pobres.

Entendo as dificuldades de Aníbal Quijano, durante o meu texto me preocupei em não generalizar mulheres e homens e não cair na análise superficial. É um trabalho duro, dado que desde crianças a imagem de homens e mulheres giram em torno da concepção colonizadora e europeia. Para não pensar em uma mulher única durante meu trabalho de campo, serão levados em consideração a classe, gênero e raça de cada pessoa entrevistada.

Na mesma direção, Joan Scott (1995) também afirma que é preciso ter três categorias de análises básicas: classe, gênero e raça. Ao que depender do desenvolvimento da categoria gênero, a autora afirma que, ao se inserir mulheres na pesquisa, ao incluir suas experiências individuais e subjetivas, não se constrói uma nova história das mulheres, começa uma nova história da humanidade, sendo este um compromisso da pesquisadora e do pesquisador com a

---

<sup>22</sup> Podemos ver el alcance de la colonialidad del género en el análisis de Quijano es demasiado limitado. Para definir el alcance del género, Quijano asume la mayor parte de lo prescrito por los términos del lado visible/claro hegemónico del sistema de género colonial/moderno. He tomado un camino que me ha llevado afuera del modelo de Quijano de la colonialidad del género para revelar lo que el modelo oculta, o que no nos permite considerar."

fala dos grupos oprimidos.

Acerca do silêncio dos grupos oprimidos, Paulo Freire tem uma contribuição com seu livro *Pedagogia do Oprimido* (1975, p.15) “os dominados, para dizerem a sua palavra, tem que lutar para tomá-la. Aprender a tomá-la dos que a detêm e a recusam aos demais, é um difícil, mas imprescindível aprendizado”. Assim, os sujeitos que tiveram suas falas roubadas precisam tomá-las de seus opressores. No feminismo ocidental tomar o poder da palavra que lhe foi roubada tem o nome empoderamento.

Esse tópico se preocupa com a discussão sobre a vida pública de mulheres, trago elementos sobre as teorias de gênero e a discussão da necessidade de interseccionalidade. No próximo tópico a discussão que trago é sobre as mulheres e a política e a condição de subalternidade, também uma discussão sobre o conceito de empoderamento. Este conceito será discutido no próximo tópico, visto que está articulado à participação de mulheres na vida pública.

### 1.3. Mulheres: e a condição de subalternidade

Neste tópico que elaborei para fins didáticos, estabeleci dois sub tópicos nos quais a discussão está centrada na participação política de mulheres em espaços públicos, sendo que na primeira parte é discutido o conceito de empoderamento e na segunda parte os dados sobre a participação política de mulheres.

#### 1.3.1 – A ideia de empoderamento

Este sub tópico foi construído para fins didáticos e de organização, para elaborar de maneira mais centrada a discussão sobre o conceito de empoderamento. O empoderamento não é apenas um conceito parado e abstrato na academia e na teoria feminista, o empoderamento é o que salva a vida de várias mulheres. Toda vez que eu vi uma mulher falar, debater e seguir adiante, eu me empoderei. Foi o empoderamento que me manteve na Colômbia, quando eu queria voltar para o Brasil. Foi ele que me fez terminar o mestrado e sentir que o poder roubado historicamente das mulheres agora revive na minha escrita.

Sobre o empoderamento, Srilatha Batliwala (1997, p.187) afirma que “desde meados dos anos oitenta, o termo empoderamento se tornou popular no campo do desenvolvimento,

especial na referência a mulheres”<sup>23</sup>. Para a autora, esse termo muitas vezes se liga a assuntos relacionados a bem-estar, melhoramento e participação comunitária. Observo que o empoderamento tem sido utilizado por grandes organizações sociais, como a ONU-Mujeres, e alguns países, como a Colômbia, colocam o empoderamento como fundamental na construção de políticas públicas para mulheres. No entanto, o termo muitas vezes não está claro o suficiente e atende diversos interesses políticos, como, por exemplo, o uso do termo empoderamento pelo Banco Mundial atende à ordem capitalista do aumento do poder de consumo e não está relacionado ao empoderamento que é tratado neste trabalho.

Portanto, usarei o empoderamento de mulheres a partir dos conceitos elaborados pelos movimentos de mulheres e o movimento feminista, lembrando que este conceito ainda é muito debatido e não tem apenas uma definição. No entanto, considero pertinentes as análises que associam o empoderamento à educação popular freiriana (BATLIWALA, 1997, p.188), assim o sentido de “tomar a palavra” que lhe foi roubada, abordado no tópico anterior, se completa com as análises do termo empoderamento:

A subordinação de gênero e a construção social de gênero foram prioridades na análise feminista e na educação popular. As educadoras populares feministas, portanto, desenvolveram seu próprio enfoque avançando mais do que na simples conscientização e procurando a organização dos pobres para lutar ativamente pela mudança (BATLIWALA, 1997, p.189)<sup>24</sup>.

Na medida em que se desenvolvia o conceito de empoderamento, surgiam críticas a ele. O imaginário dos anos 1980 perpassava a ideia de que as mulheres já tinham alcançado igualdade dentro da sociedade, portanto, não precisavam mais reivindicar seus direitos e denunciarem os privilégios de uma sociedade patriarcal. De acordo com a autora, os críticos do empoderamento não souberam diferenciar a condição da mulher com a sua posição na sociedade. Assim, a condição da mulher na sociedade se relaciona com a maneira como ela se encontra em seu estado material, em aspectos econômicos, educacionais e sociais, e, por outro lado, a posição é como a mulher se encontra em relação ao homem, quando comparado seu status social e econômico.

---

<sup>23</sup> “Desde mediados de los años ochenta, el término empoderamiento se ha hecho popular en el campo del desarrollo, especialmente en referencia a las mujeres”.

<sup>24</sup> “La subordinación de género y la construcción social de género fueron prioridades en el análisis feminista y la educación popular. Las educadoras populares feministas, por lo tanto, desarrollaron su propio enfoque avanzando más allá de la simple conscientización y procurando la organización de los pobres para luchar activamente por el cambio”.

Para Srilatha Batliwala (1997, p 191), “devido à excessiva utilização do termo, a agudeza de sua perspectiva que lhe deu origem se foi diluindo”<sup>25</sup>, assim, é fundamental relacionar empoderamento ao conceito de controle. Nessa abordagem, quem controla exerce o poder:

O poder, portanto, se acumula para aqueles que controlam ou estão capacitados para influenciar na distribuição dos recursos materiais, o conhecimento e a ideologia de governa as relações sociais, tanto na vida privada como na pública. A magnitude do poder, mantido por indivíduos particulares ou grupos, corresponde a quantidade de classes de recursos que podem controlar e a força que podem outorgar as ideologias dominantes, seja no social ou no religioso ou no político. Este controle, a sua vez, confere o poder de decisão (BATLIWALA, 1997, p 192).<sup>26</sup>

A autora afirma que, durante a história, as mulheres têm estado em vários períodos sem poder, ou seja, quando possível em alguns momentos da história as mulheres apoderaram-se do poder que lhes foi roubado. Assim sendo, a autora analisa que mesmo dentro da submissão patriarcal as mulheres procuram exercer poderes dentro das atividades que lhe foram designadas de mães, esposas, mesmo estando em condição de subalternidade. Isso é importante, porque não devemos analisar a mulher como ser passivo que aceita sua condição e posição na sociedade patriarcal sem resistir: “o processo de desafio das relações de poder existentes, assim como o de obtenção de um maior controle sobre as Fontes de poder, podem ser chamados de empoderamento” (BATLIWALA, 1997, p.193)<sup>27</sup>.

Para tanto, o empoderamento redistribui o poder a partir de suas metas que são:

Desafiar a ideologia patriarcal (dominação masculina e subordinação da mulher), transformar as estruturas e instituições que reforçam e perpetuam a discriminação de gênero e a desigualdade social (a família, a raça, a classe, a religião, os processos educativos e as instituições, os sistemas e práticas de saúde, as leis e os códigos civis, os processos políticos, os modelos de desenvolvimento e as instituições governamentais) e capacitar as mulheres pobres para que consigam acesso e controle da informação e dos recursos materiais. De esta

---

<sup>25</sup> “Debido a la excesiva utilización del término, la agudeza de la perspectiva que le dio origen se ha ido diluyendo”.

<sup>26</sup> “El poder, por lo tanto, se acumula para quienes controlan o están capacitados para influir en la distribución de los recursos materiales, el conocimiento y la ideología que gobierna las relaciones sociales, tanto en la vida privada como en la pública. La magnitud del poder, mantenido por individuos particulares o grupos, corresponde a la cantidad de clases de recursos que pueden controlar y la fuerza que pueden otorgar a las ideologías dominantes, ya sea en lo social, en lo religioso o en lo político. Este control, a su vez, confiere el poder de decisión.”

<sup>27</sup> “El proceso de desafío de las relaciones de poder existentes, así como el de obtención de un mayor control sobre las Fuentes de poder, pueden ser llamadas empoderamiento”

maneira, o processo de empoderamento tem que se aplicar a todas as estruturas e fontes de poder relevantes (BATLIWALA, 1997, p.193-194).<sup>28</sup>

Assim sendo, o empoderamento não está restrito apenas à posição da mulher na sociedade, ele vai mais além quando se relaciona com a condição de submissão das mulheres, portanto, não significa apenas que é vinculado ao status social das mulheres. Quando as mulheres conseguem uma melhor remuneração, escolarização e acesso aos bens culturais, entre outras conquistas se percebe um aspecto positivo em sua posição dentro da sociedade, no entanto, não significa que elas deixam de ser vítimas da violência patriarcal. Porém, por mais pontual que seja “o empoderamento das mulheres significa a perda da posição privilegiada que o patriarcado destinou aos homens” (BATLIWALA,1997, p. 195)<sup>29</sup>.

Desse modo, mesmo que seja pequena a participação das mulheres na política ou em espaços públicos, devemos considerá-la como um empoderamento, porque essa mulher reconfigurou a ordem do patriarcado e não se submeteu aos espaços que lhe haviam sido destinados. Inclusive, é importante explicitar que mesmo que as mulheres tenham sido privadas dos espaços públicos, isso não é um fato que se deu para todas as mulheres. Existe um imaginário de que as mulheres entraram há pouco tempo no mercado de trabalho, e essa é uma inverdade histórica.

Nas fábricas da Europa, no início do século XIX, o trabalho feminino já existia e era explorado tal qual o trabalho masculino. Essas mulheres estavam (e ainda estão) mais vulneráveis do que os homens trabalhadores por estarem sujeitas ao estupro, ridicularização, etc. Nos países colonizados se utilizou mão-de-obra escrava das mulheres. Assim, mesmo que historicamente a mulher tenha sido impedida de estar nos espaços públicos, ela tem a “permissão” de ocupar esses espaços dada a necessidade econômica e histórica. No entanto,

---

<sup>28</sup> “Desafiar la ideología patriarcal (dominación masculina y subordinación de la mujer), transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género y la desigualdad social (la familia, la raza, la clase, la religión, los procesos educativos y las instituciones, los sistemas y prácticas de salud, las leyes y los códigos civiles, los procesos políticos, los modelos de desarrollo y las instituciones gubernamentales) y capacitar a las mujeres pobres para que logren acceso y control de la información y los recursos materiales. De esta manera, el proceso de empoderamiento tiene que aplicarse a todas las estructuras y fuentes de poder relevantes”.

<sup>29</sup> “El empoderamiento de las mujeres significa la pérdida de la posición privilegiada que el patriarcalismo ha destinado a los hombres”.

sua participação devia ser silenciosa, sem reclamações, sem opiniões, e, por conseguinte, sem críticas.

Para Marcela Ríos (2005), a mulher está dentro de um cativeiro: “chamo de cativeiro a expressão político-cultural da condição da mulher. As mulheres estão cativas da sua condição genérica no mundo patriarcal” (RÍOS, 2005, p.36)<sup>30</sup>. Desse modo, o cativeiro define politicamente as mulheres, e o pequeno êxito que a mulher consegue dentro dele é sobreviver. Portanto, o empoderamento seria uma pequena mudança dentro do cativeiro patriarcal. Por isso, dentre todas as formas possíveis de empoderamento, escolhi estudar a participação política de mulheres em espaços públicos, em geral, e no espaço universitário, em particular.

Nesse tópico abordo a discussão sobre o empoderamento das mulheres, em especial a abordagem que relaciona o empoderamento e a teoria freiriana. No tópico seguinte trabalho a participação política de mulheres.

### 1.3.2. Participação Política de mulheres

Neste sub tópico, dediquei-me à discussão sobre o espaço privado e o espaço público a partir de um olhar feminista. Num segundo momento, trabalhei com informações acerca da participação política de mulheres nas esferas públicas, seja eleitoral, legislativa ou de ensino.

De acordo com Flávia Birolli (2014, p.31) a reflexão entre a esfera pública e a esfera privada é algo que identifica o pensamento feminista. Esse pensamento revelou as construções históricas, sociais, político-econômicas que diferenciaram essas duas esferas. Acerca dessa dualidade, a autora explica que:

Na modernidade, a esfera pública estaria baseada em princípios universais, na razão e na impessoalidade, ao passo que a esfera privada abrigaria as relações de caráter pessoal e íntimo. Se na primeira os indivíduos são definidos como manifestações da humanidade ou da cidadania comuns a todos, na segunda é incontornável que se apresentem em suas individualidades concretas e particulares. Somam-se, a essa percepção, estereótipos de gênero desvantajosos para mulheres (BIROLLI, 2014, p.32).

Assim, nessa dualidade a explicação que se apresenta é de que a “natureza” seria a responsável por atribuir estereótipos a homens e mulheres e, portanto, lugares distintos na sociedade. Isso impede que mulheres e homens participem de forma paritária nos espaços e

---

<sup>30</sup> “He llamado cautiverio a la expresión político-cultural de la condición de la mujer. Las mujeres están cautivas de su condición genérica en el mundo patriarcal”;

nas decisões de poder. Além disso, se as mulheres estão resignadas à vida privada, elas exercem um trabalho que muitas vezes não é remunerado, dando assim a possibilidade dos homens em participar ativamente da vida pública:

é esse trabalho feminino que permite que o homem seja liberado para atender a exigências profissionais que lhe permitem maior remuneração na construção de uma carreira, assim como para usufruir o tempo livre- livre na rotina profissional, mas também das exigências da vida doméstica (BIROLI, 2014, p.35).

Assim se estruturou o mundo capitalista, com a premissa de que o homem pode estar disponível no trabalho porque tem uma “mulher” (mãe, esposa, familiar, empregada) que pode realizar o trabalho doméstico. É preciso pensar que para uma equidade nos espaços públicos é necessário também uma equidade no trabalho doméstico – porém, por motivos de recorte de pesquisa, este tema não será discutido aqui.

No entanto, como foi tratado na discussão de empoderamento, “ainda que a maioria das mulheres não tenha um emprego satisfatório, tomar parte da esfera pública por meio da inserção no mundo do trabalho ao invés de permanecer na rotina do isolamento e trabalho doméstico repetitivo é considerado por muitas delas um bem” (BIROLI, 2014, 38). Ainda que sejam poucas as mulheres com condições econômicas, culturais, históricas e de escolarização que possam ascender em uma carreira profissional, a exploração do seu trabalho gera lucro ao capital internacional, mas ainda assim a mulher pode transitar em vários espaços diferentes ao espaço doméstico, podendo descobrir novos olhares sobre o mundo.

É sabido que “o insulamento na vida doméstica retira delas a possibilidade de estabelecer a rede de contatos necessária para se lançar na carreira política” (BIROLI, 2014, 94), assim, a questão da representação e participação política das mulheres é importante para o feminismo tal como a questão do trabalho doméstico, porque essas duas estão ligadas e articuladas de modo a se influenciarem.

Sobre a participação política de mulheres, é importante reconhecer a política como um campo “constituído historicamente como um ambiente masculino, o campo político trabalha contra as mulheres impondo a elas maiores obstáculos para que cheguem às posições de maior prestígio e influência” (BIROLI, 2014, 105). Portanto, para exercer o poder as mulheres

precisam conciliar não só as atividades domésticas com seu trabalho, mas também lidar com a discriminação e as barreiras dentro do seu ambiente de participação política.

Em seu texto, Daniela Vaz (2013) apresenta a segregação hierárquica no setor público brasileiro, o qual ficou conhecido na literatura como “teto de vidro”:

Este fenômeno caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. É observado quando as mulheres mesmo dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino (VAZ, 2013, p. 765-766).

Há, dessa maneira, um afunilamento das mulheres em cargos de poder, mesmo que elas tenham uma escolaridade maior e maior habilidade para aquela função. A segregação hierárquica de gênero é causada, então, a partir de duas hipóteses. A primeira hipótese refere-se à discriminação de mulheres em cargos de poder, dado que este poder sempre lhes foi “partilhado” e, de acordo com Vaz (2013), a dificuldade ao ensino escolar foi um fator socioeconômico pertinente para que as mulheres tivessem acesso ao poder.

Na medida em que as mulheres têm acesso às carreiras profissionais, existe uma tendência à auto exclusão, isto é, não se sentem capazes de realizar bem o seu trabalho e negam a sua competência. Essa atitude é fruto da imposição de inferioridade que as mulheres têm dentro da sociedade. Assim, como segunda hipótese, há a dificuldade das mulheres em conciliar a vida doméstica e familiar com a carreira profissional. Geralmente, cargos de poder implicam maior disponibilidade de tempo, viagens e dedicação (quase) exclusiva ao cargo. Sendo esse um fator de difícil conciliação para mulheres.

Por fim, ressalto que as pesquisas recentes têm mostrado o teto de vidro em instituições públicas e também em universidades no que diz respeito ao processo de empoderamento das mulheres. Para essa pesquisa os dados aqui apresentados colaboram para a hipótese de que as mulheres participam menos do que os homens nos espaços decisórios da universidade e nossa tarefa é analisar se este caso se estende também para o caso da Unal. Por tanto, esse tópico se dedicou a apresentar a discussão sobre a participação política de mulheres em espaços decisórios de poder.

Esse capítulo dessa dissertação apresenta três temas centrais: socialização de gênero, empoderamento e participação de mulheres nos espaços públicos de poder, sendo, dessa maneira, fundamental iniciar uma discussão mais especificam sobre o contexto da Unal.

No próximo capítulo apresento um aspecto importante do imaginário sobre as mulheres em cargos de poder: a masculinização das mulheres líderes, gerentes, diretoras e que mantêm cargos decisórios.

## 2.MULHERES, PARTICIPAÇÃO POLÍTICA NA UNIVERSIDADE

Este capítulo tem como tema principal discutir políticas de equidade apresentadas pela *OnuMujeres* e pelo governo da Colômbia, políticas institucionais para diminuir a desigualdade de homens e mulheres em cargos de poder. Esses documentos são primordiais para entender como a Colômbia, espaço social no qual se localiza a universidade que analisamos, tem incentivado a participação de mulheres em cargos de poder. O documento *Guia estratégica: empoderamiento político de las mujeres: marco para una acción estratégica (2014-2017)*, elaborado especificamente para América Latina e Caribe, desenvolve uma política que garanta o direito político das mulheres e incentiva a participação de mulheres em tomadas de decisão e cargos de liderança. O documento apresenta dados sobre a participação de mulheres e o que é preciso combater para que exista uma equidade entre homens e mulheres nas tomadas de decisão. Esse plano de ação é uma tentativa de empoderar as mulheres acerca de sua participação política.

Outro documento que será analisado é *Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres*, publicado em setembro de 2012 e escrito pela *Alta consejería presidencial para la equidad de la mujer* na Colômbia. Esse documento faz parte de uma política de equidade pelo governo de Santos presidente da Colômbia, gestão 2010/2018. Ambos os documentos são pensados em um contexto mais geral, o primeiro para a América Latina e o segundo para a Colômbia.

Para a organização didática do capítulo, apresento um tópico específico para discussão acerca da participação política de mulheres na Unal, o qual analisará documentos relacionados ao *Acuerdo 035 de 2012*, que foi elaborado pela universidade com o intuito de construir uma política de equidade de gênero e de igualdade de oportunidades para mulheres e homens na *Universidad Nacional de Colômbia*. Esse documento é fundamental para entender a participação política de mulheres em cargos diretivos, de poder e tomada de decisão. Além dele, estudarei a organização do Observatório de Assuntos de Gênero (doravante OAG),

criado pela universidade com o intuito de fiscalizar a implementação do *Acuerdo 035 de 2012*.

Para finalizar esse capítulo, trarei no último tópico discussões acerca dos documentos que foram publicados pelo OAG, assim como, detalhes de seu funcionamento, organização e os dados sobre a implementação do acordo supracitado.

## 2.1. Colômbia: Minha experiência na universidade.

Para iniciar o tema é preciso falar sobre a Colômbia. O país está situado na América Latina e tem territórios nos dois hemisférios, dado que se encontra sobre a linha do Equador. A Colômbia é o único país da América do Sul banhado por dois oceanos, Atlântico e Pacífico; a região banhada pelo Atlântico é chamada de Costa e a região banhada pelo Pacífico recebe o mesmo nome do oceano. As principais cidades da Costa são: Santa Marta e Cartagena, conhecidas pelo turismo, enquanto a cidade mais conhecida no Pacífico é Cali, a cidade que mais recebeu povos escravizados na Colômbia. Geograficamente o país é muito rico, na fronteira com o Brasil compartilhamos a Amazônia, a Colômbia também compartilha com outros países a cordilheira dos Andes.

O país tem diversas formas de representação cultural. Medellín, por exemplo, a segunda maior cidade da Colômbia, tem outros costumes, comida e sotaque em relação à capital Bogotá. Bogotá é uma metrópole com quase 9 milhões de pessoas vivendo entre as montanhas da cordilheira, o que contrasta com o resto do país que normalmente é muito rural. A segunda maior cidade, Medellín, tem apenas 3 milhões de habitantes.

Como meu intercâmbio foi na cidade de Bogotá, eu conheci mais desse lugar do que as outras cidades, talvez eu construa muitos estereótipos das pessoas que vivem aqui, no entanto, foi assim que as minhas lentes foram se adaptando às culturas bogotanas. No início, o choque cultural não foi tão grande, os países são parecidos. Com o passar dos meses, iam se construindo um abismo entre as culturas goianas e as culturas bogotanas. Os bogotanos se apelidam de *rolos*, as bogotanas de *rolas*. Bogotá é uma cidade fria, tem em média 13°, o que faz com que as pessoas sempre usem roupas compridas e fechadas.

Em Bogotá, as pessoas são muito formais, principalmente em ambientes de trabalho e nas universidades. Na Unal, por exemplo, o professor ou professora devem ser tratados por senhor/senhora ou doutor/doutora acompanhados do sobrenome. É uma falta de respeito chamá-los pelo primeiro nome ou sem seus títulos acadêmicos. No cotidiano essas diferenças não são tão pequenas. As hierarquias que as universidades públicas brasileiras tentam romper, aqui são rígidas e muito bem estruturadas.

Para se falar em Bogotá você precisa ser o mais cortês possível, um simples exemplo pode ser citado, no Brasil está bem a seguinte frase: “*Feche a porta, por favor*”, aqui em Bogotá, está frase seria muito, muito grosseira. A frase educada e bem aceita é “*Qué pena con usted! Puedo pedir un favor? Puede cerrar la puerta, por favor*”<sup>31</sup>. Com uma pessoa que está em um posto de maior hierarquia as frases precisam ser conjugadas com *usted*, para trazer o caráter formal a conversa. Mesmo com este caráter formal em níveis de hierarquia, algumas relações tomam caráter familiar na universidade.

Dentro do espaço universitário a palavra vai tomando dimensões distintas. A *Universidad Nacional*, sede em Bogotá é conhecida como Nacho<sup>32</sup>. Quando fui admitida como estudante “passante”, ao me entregar os documentos e o carnê<sup>33</sup> para entrada na universidade, o coordenador do departamento de sociologia disse: “Bem-vinda a família Nacho”<sup>34</sup>, fui percebendo que assim é, uma família. Aqui não tem restaurante universitário, mas os estudantes fazem sua própria comida. Dentro da *Universidad* tem uma praça ao estilo espanhol, conhecida como *Plaza Che*, na qual os estudantes e as estudantes colocam um fogão a lenha, uma panela e fazem sopa, cada um contribui com o que pode e come o tanto que sente vontade.

Existe um estereótipo que a Nacional é uma universidade que apoia os guerrilheiros que é uma universidade comunista, na realidade está é apenas uma das poucas universidades laicas da Colômbia. No ranking do país ela aparece como a melhor universidade e uma das mais concorridas, de acordo com os e as estudantes, os professores e as professoras “na nacho

---

<sup>31</sup> Desculpa atrapalhar! Posso te pedir um favor? O senhor/ a senhora pode fechar a porta por favor?

<sup>32</sup>Nacho: gíria para se referir a Unal

<sup>33</sup> Espécie de identificação universitária, para entrar dentro da Universidad é preciso apresentar esse documento ou a cédula de cidadania/ estrangeira, os guardas tiram uma foto e permitem sua entrada.

<sup>34</sup> Palavras ditas em português. O coordenador do departamento de sociologia tem nível de fluência em português

só entra os melhores”, e os que entram vestem a camisa da universidade, defendem e se criam laços duradouros, se criam irmãos e irmãs.

O comportamento e pertencimento nas relações torna ainda mais difícil denunciar casos de machismo e assédio dentro da Universidade, você não denuncia seu abusador ou sua abusadora, você está denunciando alguém da sua família, alguém que você compartilha momentos e alguém que você devia defender. O problema aqui não são irmandades estudantis, o problema consiste outra vez em tentar levar para o campo da afetividade o que devia ser discutido publicamente. Nestes casos, fica difícil averiguar denúncias porque os problemas são tratados tais como nos espaços privados e do lar. Antes de analisar as propostas da Unal para consolidar a equidade de gênero, apresento alguns dados gerais sobre a participação de mulheres em cargos de poder na Colômbia.

A UNAL é uma espécie de mistura entre a cultura universitária europeia e americana: por um lado, traz o elemento da formalidade e, por outro, a ideia de grupo fechado. A união entre estudantes também é vista com os professores, dado que a maioria dos docentes teve em suas trajetórias a vivência de ser discentes da Unal. No caso dos professores existe uma proteção com sua própria categoria. Com o agravante que você não denuncia apenas seu colega de trabalho, neste caso você denuncia o amigo que compartilhou sua trajetória estudantil com você e agora é seu colega de trabalho.

Relacionando ao meu tema central sobre a desigualdade de gênero nos espaços públicos, muitas mulheres podem abdicar de sua representatividade porque alguém de seu grupo de interesse, próximo a ela além de suas ideologias pode representa-la, ou mais que isso, a mulher não se candidata a cargos de poder com medo de criar inimizades com os colegas de trabalho porque assim ela passa a competir com aquele que antes foi seu amigo.

Este tópico apresenta alguns elementos sobre a formalidade presente nos espaços públicos da universidade e em contrapartida a relação de pertencimento na vida universitária, de modo que dificulta romper com determinados comportamentos na comunidade universitária.

## 2.2. Políticas Públicas e Análises de dados sobre a participação de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão na Colômbia

Este tópico apresenta algumas políticas públicas sobre equidade de gênero, em especial realizadas pelos governos presidenciais da Colômbia (com o recorte de políticas de 1984 até o ano de 2017), sendo que, em muitos casos apesar de elaborar essas políticas, elas não foram implementadas. Tal discussão que aprofundarei no decorrer do tópico.

De acordo com Martha Londoño a vulnerabilidade de mulheres nos espaços privados e públicos deu respaldo para que o atual governo colombiano se comprometesse com políticas públicas contra a discriminação de mulheres e homens; dessa maneira o governo tem um compromisso com a igualdade de gênero no país (Londoño, 2011). A demanda foi colocada pelos movimentos sociais de mulheres<sup>35</sup> que batalharam para que suas pautas fossem levadas as instâncias públicas e a para a construção de políticas públicas.

No entanto, o tema da igualdade de gênero ainda é marginal dentro do governo, dado que as políticas não se consolidaram como políticas de Estado, estando apenas vinculadas ao atual governo, claramente deixando uma situação de instabilidade quanto as conquistas alcançadas. De acordo com Londoño (2011) as políticas para mulheres e para equidade de gênero foram:

1984: Política para a mulher camponesa. (Ministério da Agricultura)

1992: Política integral para as mulheres colombianas (Conselho Presidencial para a juventude, a Mulher e a Família)

1992: Política Saúde para as mulheres, mulheres para a saúde (Ministério da Saúde)

1993: Política para o Desenvolvimento da Mulher Rural (Conselho Presidencial para a Juventude, a Mulher e a Família)

1994: Política de Equidade e participação para a mulher (Departamento Nacional de Planejamento)

---

<sup>35</sup> Na Colômbia é muito difícil encontrar dados sobre movimentos sociais, dado que este é um país em guerra e que durante muito tempo criminalizou movimentos sociais.

1997: Avanços e ajustes da Política de Equidade e participação para a mulher (Departamento Nacional de Planejamento)

2003: Política Nacional de Saúde Sexual e Reprodutiva (Ministério de Proteção Social)

Essas políticas foram responsáveis por visibilizar a condição das mulheres no país, fortaleceu os movimentos pelos direitos das mulheres e criou avanços no legislativo (Londoño, 2011). Mesmo existindo políticas realizadas há 34 anos a elaboração delas não foram implementadas em vários aspectos no Estado da Colômbia. No entanto, as políticas para mulheres sofrem várias limitações, uma delas é o fato de serem políticas marginais. Essas políticas não conseguem se consolidar como política de Estado, e, assim, estão susceptíveis a cada novo governo. No caso específico da Colômbia e de grande parte da AL, as políticas dos governos anteriores são abandonadas quando o novo governo assume.

De acordo com Martha Londoño (2011), na Colômbia muitas políticas para mulheres foram deslegitimadas por que não haverem sido articuladas com os movimentos de mulheres, as políticas no país normalmente são realizadas por especialistas e com pouca articulação com a sociedade civil. A autora também aponta para o fato de as políticas serem feitas por homens, o que de acordo com ela diminui a sensibilidade frente a condição de subalternidade da mulher na sociedade, principalmente em questões ligadas ao *mainstreaming* de gênero.

De acordo com Londoño (2011, p.82):

o término *mainstreaming* provem do objetivo de aumentar a atenção prestada a equidade de gênero nas atividades de desenvolvimentos estabelecidas. O *mainstreaming* de gênero implica levar a perspectiva de gênero ao centro de atenção em todas as áreas do desenvolvimento da sociedade (econômico, político, social, cultural e organizacional) e em todos os tipos de atividades tais como recolhimento de dados e a investigação, as análises, a legislação, o desenvolvimento de políticas, o desenvolvimento de programas e projetos, assim como a formação e outras atividades de desenvolvimento institucionais.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> “El término *mainstreaming* proviene del objetivo de aumentar la atención prestada a la equidad de género en las actividades de desarrollo establecidas. El *mainstreaming* de género implica llevar la perspectiva de género al centro de atención en todas las áreas del desarrollo de la sociedad (económico, político, social, cultural y organizacional) y en todos los tipos de actividades tales como la recopilación de datos y la investigación, los análisis, la legislación, el desarrollo de políticas, el desarrollo de programas y proyectos, así como la formación y otras actividades de desarrollo institucionales”.

Sobre o *mainstreaming* de gênero, Londoño (2011, p.82), aponta que desde a última década organizações e instituições como a ONU e a União Européia, vem dando respostas para as limitações das políticas de equidade gênero, assim sendo, estas organizações vão preenchendo as lacunas e os questionamentos de pessoas em condições de subalternidade.

Este *mainstreaming* implica sempre questionar o desenvolvimento das políticas, sua efetividade, alcances, limitações e estratégias que serão estabelecidas. Como cita Londoño (2011, p.83) é importante que as políticas para mulheres estejam sempre articuladas com demais políticas públicas, por exemplo, meio ambiente, saúde, erradicação da pobreza. O problema apontado pela autora é que muitas vezes ao tornar o gênero um assunto transversal, não consolidamos as políticas de equidade de gênero como políticas de Estado, normalmente, a política pública vinculadas a governos são tratadas como assuntos técnico e não político (LONDOÑO, 2011, p. 83).

Agora bem, seria hipócrita impulsionar políticas de gênero desde organizações nas que a equidade de gênero está ausente, onde se discrimina as pessoas por razões de sexo para ocupar cargos de decisão, onde os salários e as condições laborais são inequitativas para mulheres e homens e onde se mantém e perpetua uma cultura machista e patriarcal. Dado o anterior se considera então que incorporar a perspectiva de gênero nas organizações e instituições públicas e privadas que vão implementar as políticas, é uma condição importante e quase indispensável para o êxito do *mainstreaming* de gênero.<sup>37</sup>

Fazer as políticas públicas vinculadas ao governo de uma política de Estado é uma tarefa difícil de ser realizada, e de acordo com Londoño (p.83) deve ser realizar-se em dois níveis: a. No interior de cada organização; b. No mandato e trabalho de cada organização. No primeiro ponto é preciso repensar as hierarquias, práticas de trabalho, salários e remunerações, no segundo é preciso analisar projetos, regulamentos, posições administrativas para poder repensar as relações de gênero.

Ainda de acordo com Londoño (2011, p.83) é preciso considerar diversos aspectos ao analisar organizações de implementação de políticas públicas, também é preciso analisar componentes transversais a todo o processo de *mainstreaming* de gênero. Para facilitar esta

---

<sup>37</sup> "Ahora bien, sería hipócrita impulsar políticas de género desde organizaciones en las que la equidad de género está ausente, donde se discrimina a las personas por razones de sexo para ocupar cargos de decisión, donde los salarios y las condiciones laborales son inequitativas para mujeres y para hombres y donde se mantiene y perpetúa una cultura machista y patriarcal. Dado lo anterior se considera entonces que incorporar la perspectiva de género en las organizaciones e instituciones públicas y privadas que van a implementar las políticas, es una condición importante y casi indispensable para el éxito del *mainstreaming* de género"

visualização, eu elaborei a partir do que foi mencionado por Londoño (2011) componentes de eixo X e componentes de eixo Y

Sendo o Eixo Y – Componentes estruturais

1. Compromisso e política/ 2. Orçamento /3. Competências/ capacidades/ 4. Planejamento/ Procedimentos/ Instrumentos /5. Cultura organizacional /6. Gestão de recursos humanos/ 7. Responsabilidades

Sendo o Eixo X- componentes transversais

- a. Sensibilização e capacitação/ b. Comunicação e cultura/ c. Monitoramento / d. Fortalecimento organizativo das mulheres e interlocução com os homens e as mulheres/ e. Investigação/ f. Celebração de convênios e alianças/ 7. Avaliação.

Ou seja, os eixos Y e X não são excludentes são complementares podem ser avaliados de maneira independente, porém uma análise criteriosa preza pela análise conjunta dos eixos de estruturais e transversais da consolidação das políticas públicas que estão sendo avaliadas.

Além do que foi discutido acima, a autora (2011, p.84) apresenta as implicações da implementação da estratégia de *mainstreaming* de gênero, sendo eles: a. A discriminação de gênero deve ser pensada apenas a partir das políticas para equidade de gênero, mas também a partir de todas as políticas públicas da sociedade, devendo ser uma responsabilidade de outras instâncias governamentais, independente da hierarquia e área, além disso, deve também ser entendido como um dever da sociedade; b. A transversalidade da discussão de equidade de gênero deve ser entendida como um assunto, intersectorial e interinstitucional; c. deve considerar os interesses e as necessidades da sociedade, ressaltando sua pluralidade étnica, cultural, econômica e etc, considerar que a equidade de gênero não é apenas trabalho das mulheres; d. a estratégia de *mainstreaming* deve construir uma mudança estrutural no sistema de gênero, alertando ao Estado para transformar as instituições e organizações estatais sobre suas práticas que reproduzem não equidade de gênero.

Para tais feitos, a autora pontua:

[...] si se quer resolver realmente a discriminação das mulheres, é necessário mudar a organização social que serve de base e a dicotomia entre as atividades públicas e

privadas. Isto supõe políticas públicas mais envergadura e com objetivos mais amplos que a mera procura da igualdade de oportunidades e ações positivas entre mulheres e homens no âmbito público. Supõe, por um lado, modificar as características e a relação entre o mundo público e privado que tem caracterizado a nossa sociedade moderna. (2011, p.85)<sup>38</sup>

Esses aspectos dicotômicos que já foram discutidos no primeiro capítulo sempre são mencionados na literatura sobre gênero, Londoño (2011, p.85) aponta que só é possível alcançar a equidade de gênero eliminando:

[...] a base cultural e política que tem sustentado a hierarquia entre o masculino e feminino, (...)a sociedade deve organizar sua vida privada, em especial os serviços produzidos pela família de outra maneira. As pessoas devem modificar radicalmente suas ideias, seus modos de agir e seus valores, com respeito ao gênero (2011, p.85)<sup>39</sup>

No caso específico da Colômbia, os governos desde a década de 1980 tem criado instituições e departamentos para construir as políticas para as mulheres, estes organismos são:

- a) Conselho Presidencial para a Juventude, a Mulher e a Família criado em 1990
- b) Direção Nacional de Equidade para as Mulheres criado em 1995 pela Lei 188
- c) Em 1999 o Decreto 1182 transforma a Direção Nacional de Equidade para as Mulheres em um Conselho Presidencial para a Equidade da Mulher

Assim, existem dois organismos na Colômbia que centralizam seus temas de trabalho em políticas para mulheres. Entre os anos de 2003 e 2006 o Conselho validou um documento *Manual para Transversalidade de gênero*, este documento “contém elementos conceituais e práticos para sua incorporação em entidades do Estado Colombiano” (2011, p.86), assim este documento trabalha com o objetivo de trazer “o enfoque de gênero para as políticas, programas, projetos e orçamentos, estabelecendo mecanismos de coordenação e cooperação” (Observatorio de asuntos de gênero, 2005, 19), este Manual também apresenta uma rota para

---

<sup>38</sup> “Si se quiere resolver realmente la discriminación de las mujeres, es necesario cambiar la organización social que le sirve de base y la dicotomía entre las actividades públicas y privadas. Esto supone políticas públicas de más envergadura y con objetivos más amplios que la mera búsqueda de la igualdad de oportunidades y acción positiva entre mujeres y hombres en el ámbito público. Supone, por un lado, modificar las características y la relación entre el mundo público y el mundo privado que ha caracterizado a nuestra sociedad moderna”.

<sup>39</sup> “[...]La base cultural y política que ha sustentado la jerarquía entre lo masculino y lo femenino (...) la sociedad debe organizar su vida privada, en especial los servicios producidos en la familia de otra manera. Las personas deben modificar radicalmente sus ideas, sus modos de actuar y sus valores, con respecto al género”.

transversalidade assim, como instruções para monitoramento para as implementações realizadas (LONDOÑO, 2011, p.86)

O Conselho Presidencial também foi responsável por outras iniciativas, sejam de organismos estatais ou privados, outro documento importante é *El Acuerdo Nacional por la Equidade entre mujeres y hombres* (14 de Outubro de 2003), este acordo é firmando “por diversos grêmios econômicos e sociais e as Universidades de Antioquia, Nacional e a *del Valle*” este acordo tem como objetivo:

Realizar e consolidar o objetivo de potencializar o papel das mulheres mediante sua participação em condições de igualdade com os homens, em todas as esferas da sociedade, e a eliminação de todas as formas de discriminação, afim de alcançar um desenvolvimento humano com qualidade e equidade. (Consejería Presidencial para la equidade de la mujer, 2003, p.3)<sup>40</sup>

Para avaliar as estratégias implementadas, o Conselho Presidencial construiu o Observatório de Assuntos de Gênero<sup>41</sup>, OAG, este organismo:

[...] é responsável por avaliar a incorporação da perspectiva de gênero nas políticas públicas e avançar no processo de transversalidade de gênero, conhecer o impacto específico que as normas, as políticas, os orçamentos ou as estruturas que existem sobre homens e mulheres. Formular recomendações e elaborar os relatórios do Estado Colombiano frente aos compromissos internacionais (Consejería Presidencial para la equidade de la mujer, 2004, p.4)<sup>42</sup>

Para conseguir atender seus objetivos o OAG, tem como eixos de trabalho temáticos: a) Emprego e desenvolvimento empresarial; b) Educação e Cultura; c) Saúde Sexual e reprodutiva; d) Violências contra à mulher; e) Participação Política.

Estes eixos se assemelham aos eixos propostos no Documento *Guía estratégica Empoderamiento Político de las mujeres: marco para una acción estratégica* (ONU-Mujeres, América Latina y el Caribe 2014 e 2017), este documento propõe como estratégias de

---

<sup>40</sup> “Realizar y consolidar el objetivo de potencializar el papel de las mujeres mediante sus participaciones en condiciones de igualdad con los hombres, en todas las esferas de la sociedad, y la exclusión de todas las formas de discriminación, a fin de alcanzar un desarrollo humano con calidad y equidad”

<sup>41</sup> Existem dois OAG um em âmbito nacional e outro para as demandas da Unal, eu participei das reuniões do segundo.

<sup>42</sup> “Es responsable por evaluar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y avanzar en el proceso de transversalidad de género, conocer el impacto específico que las normas, las políticas, los presupuestos o las estructuras que han existido sobre hombres y mujeres. Formular recomendaciones y elaborar relatórios del Estado Colombiano frente a los compromisos internacionales.”

intervenções: I- Criar pontes, coordenar e liderar; II- Gerar conhecimento; III- Garantir assistência técnica; IV- Desenvolver e fortalecer capacidades.

O documento também constrói cinco objetivos estratégicos que serão implementados entre os anos de 2014-2017, como proposta para o fortalecimento do empoderamento de mulheres na América Latina e no Caribe, de modo que este documento sugere diretrizes aos documentos específicos de cada país, as estratégias propostas são: a) Promover a democracia paritária: medidas afirmativas; b) Integrar a perspectiva de gênero em políticas, ações e instituições; c) Fortalecer lideranças de mulheres; d) Promover partidos políticos que favoreçam a igualdade substantiva entre homens e mulheres; e) Combater a discriminação, os estereótipos sexistas e a violência.

Assim, as instituições de políticas públicas para mulheres vão construir alianças internacionais e nacionais com o intuito de fortalecer as estratégias para obtenção da equidade de gênero. Para esta pesquisa é muito importante a política do Conselho Presidencial e a implementação do OAG e seu eixo temático, e) Participação Política, este mesmo eixo é trabalhado no documento da ONU-Mujeres, c) fortalecer lideranças de mulheres.

No documento da ONU-Mujeres, existe uma percepção que as lideranças de mulheres incentivam o empoderamento e a equidade de gênero, para que haja mais participação de mulheres em cargos de poder é preciso capacitar essas mulheres. Por liderança o documento define “a liderança como a capacidade e autoridade para influir na tomada de decisões de um coletivo” (ONU-Mujeres, 2014-2017, p.58), o documento aponta para a pouca quantidade de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão, ainda de acordo com ele, é preciso de mais mulheres “nos núcleos duros do poder político, espaços diretivos nos que se adotam as decisões sobre matérias ‘clave’ para a cidadania e a governabilidade” (ONU-Mujeres, 2014-2017, p.58), por isso há um incentivo da organização que aja mais mulheres em cargos de presidentas e ministras na América Latina e no Caribe. Para tal fim:

ONU-Mujeres dedica esforços a promover indicadores ou ferramentas que ofereçam mais informação sobre as tendências e riscos na participação política das mulheres. Assim, Onu-Mujeres promove a implantação dos cinquenta e dois indicadores de gênero elaborados pelo grupo de especialistas em estatística de gênero das Nações Unidas, seis deles sobre participação política. Colabora com organismos regionais ou sub-regionais na geração de dados, assim em 2013, consolidou assistência técnica a especialistas de países da Comunidade

Andina em um processo de identificação de indicadores sub-regional.(ONU-Mujeres, 2014-2017, p.58)<sup>43</sup>

Este esforço “permitirá dispor de um panorama mais integral, permanente e comparado da participação política das mulheres”<sup>44</sup> (OnuMujeres, 2014-2017, p.58), ainda de acordo com o documento é notável o aumento da participação de mulheres em cargos de presidência, porém em contraste a isso também são poucas as mulheres em cargos diretivos de partidos políticos, prefeituras, vice ministérios e ministérios na América Latina.

A liderança de mulheres tem efeitos nas relações de gênero (Onu-Mujeres, 2014-2017, p.58): a) fomenta a participação de mais mulheres em cargos de representação política a todos os níveis; b) inspira a mulheres, jovens e crianças a exercer essas funções; c) Gera mais confiança em um sistema democrático mais inclusivo, rompendo a dicotomia público-homens/ privado-mulheres; d) motiva homens e mulheres a avançarem na busca por equidade de gênero como pilar da democracia.

A ONU-Mujeres também teve uma participação importante na Colômbia incentivando as lideranças e participação de mulheres em partidos políticos no país, a partir da implementação da cota partidária, a *Ley Estatutaria 581 de 2000 o Ley de cuotas*, implementou que “30% dos cargos de máximo nível decisório e outros níveis na estrutura da Administração Pública devem ser ocupados por mulheres” (Boletim 13, Observatório de gênero, p.5), desse modo existe uma iniciativa que tenta garantir a participação de mulheres em órgãos públicos.

O OAG e o Conselho Presidencial para a Equidade da Mulher avaliaram e diagnosticaram a participação de mulheres em vários órgãos privados e públicos da Colômbia, as políticas institucionais tiveram três marcos: a) marco normativo interno; b) marco jurídico

---

<sup>43</sup> “Onu-mujeres dedica esfuerzos para promover indicadores o herramientas que ofrezcan más informaciones sobre las tendencias y riesgos en la participación política de las mujeres. Así, Onu-mujeres promueve la implantación de cincuenta y dos indicadores de género elaborados por el grupo de especialistas en estadísticas de género de las Naciones Unidas, seis de ellos sobre participación política. Colabora con organismo regionales o sub-regionales en la generación de datos, así en 2013, consolidó asistencia técnica a especialistas de países de la Comunidad Andina en procesos de identificación de indicadores sub-regionales.”

<sup>44</sup> “Permitirá disponer de un panorama más integral, permanente y comparado de la participación política de mujeres”

internacional; c) marco jurisprudencial. Cada marco teve políticas e estratégias independentes que se articulavam através dos eixos elaborados pelo OAG.

O diagnóstico é sobre a participação das mulheres nos altos cargos da administração pública, com base na Lei de Cotas (Lei 581 de 2000). E teve como objetivo “fomentar o cumprimento e a consolidação das ações afirmativas e legais consagradas na Colômbia para aumentar a participação das mulheres nos espaços de decisão políticas e fazer recomendações de políticas públicas ao respeito” (OAG, p.2). A proposta desse diagnóstico brinda umas das funções do OAG que avaliar as políticas implementadas.

De acordo com os dados apresentados que no ramo executivo a participação de mulheres aumentou de 36% para 40% durante os anos de 2006 e 2010, ou seja, mesmo antes da implementação da Lei de Cota, já cumpria a cota de 30% de cargos ocupados por mulheres, assim como o Órgão de Vigilância e Controle e também o de Registro Nacional de Estado Civil.

Em 2006 os órgãos que tinham menos de 30% de participação de mulheres eram: ramo legislativo, ramo judicial e órgãos autônomos, destes três apenas os órgãos autônomos cumpriram com a implementação da Lei de Cotas. Em contrapartida, ao não cumprimento da Lei de Cotas nos órgãos citados acima, nos cargos de governadores e governadoras e prefeitos e prefeitas, em 2006 já havia o cumprimento da Lei.

De acordo com o próprio documento do diagnóstico as prefeituras de capitais que não cumpriram a meta proposta para a Lei de Cotas foram: Santiago de Cali, Guaviare, Manizales, Puerto Carreño e San José de Cúcuta, além destas capitais outras três capitais não apresentaram dados sobre a participação de mulheres, Inírida, Santa Marta e Mitú.

Desta maneira observo que apesar da Lei de Cotas tem o cumprimento obrigatório, os dados acima demonstram a dificuldade de implementar políticas públicas voltadas para grupos subalternizados, além disso para haver uma paridade real entre homens e mulheres a meta a ser cumprida deve ser de 50% de participação de mulheres. Tal análise das políticas públicas é importante para essa dissertação porque demonstra o descaso quando se trata de políticas de gênero na Colômbia, mesmo com diretrizes internacionais e documentos nacionais propostos por vários governos, as políticas não são implementadas, ou quando

implementadas, não são fiscalizadas como citado na Ley de Cuotas obrigatórias nos partidos e nas eleições. Se as políticas públicas gerais não são colocadas em execução em âmbito mais específico é necessária uma análise ainda mais aprofundada.

Ou seja, a construção de um *mainstreaming* de gênero representa um avanço em direção à equidade de gênero. No entanto, existem muitas limitações para consolidar a eficácia das políticas públicas voltadas para mulheres. No próximo tópico, eu trabalho com as políticas da Unal e seus desdobramentos dentro a universidade.

### 2.3. *Universidad Nacional* e a implementação da equidade de gênero

Neste tópico, a discussão se concentra acerca das políticas públicas da Unal em especial o *Acuerdo 035 de 2012* documento elaborado com o objetivo de diminuir a desigualdade de gênero na Unal.

Em seu livro *Intrusas em la Universidad* (2013) as autoras Ana Buquet, Jennifer Cooper, Araceli Mingo, Hortensia Moreno se propõem a estudar a *Universidad Autónoma do México* (Unam). Em seu estudo a autora pesquisa o ingresso de estudantes mulheres e homens na universidade, tal como as carreiras exigidas por eles. Outro ponto explorado pela autora é a condição das mulheres em cargos de tomada de decisão. Por tanto, a proposta apresentada pela a autora é estudar “como se originam e como se perpetua as condições de desigualdade entre mulheres e homens como operam os mecanismos culturais e estruturais que os sustentam e os reproduzem”<sup>45</sup> (2013, p. 11). Para as autoras a desigualdade constrói desvantagens em vários níveis dentro da universidade (2013, p.12), deste modo as “universidades nasceram como instituições masculinas e permaneceram assim por sete séculos” (2013, p.26)<sup>46</sup>. Isto ocasiona uma desvantagem e uma exclusão de pessoas do sexo feminino.

As autoras também apontam para o fato de não só as universidades serem um espaço de exclusão feminina, os espaços públicos em geral no Ocidente, foram influenciados por uma lógica aristotélica (2013,p.27) que trata mulheres como serem inferiores e com uma função

---

<sup>45</sup> “Como se originan y como se perpetúan las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres, como operan los mecanismos culturales y estructurales que las sostienen y reproducen”

<sup>46</sup> “Las universidades nacieron, pues, como instituciones masculinas y así permanecieron durante más de siete siglos”

social apenas vinculada a reprodução. Pensando ainda sobre as universidades, mesmo quando o ingresso lhes foi permitido, as mulheres não podiam receber títulos acadêmicos, assim o conhecimento ou a autoridade sobre ele não era validada.

Esta desvantagem fazia com que mulheres escolhessem carreiras mais ligadas ao cuidado, dado que a mentalidade existente naquela época e perpetuada até os dias atuais é que as mulheres têm um instinto natural para o cuidado com os outros, sejam filhos ou maridos. Como já apresentado no primeiro capítulo, percebemos que os estereótipos de gêneros ligados ao sexo foram difundidos como a única verdade sobre os indivíduos e suas características de personalidade foram sendo anuladas.

Ainda que o tempo tenha conseguido rebater, lentamente, porém incansavelmente, as teorias que tais investigações convocaram, segue presente no sentido comum a noção de que existem diferenças inatas entre os sexos, entre as raças e entre as classes sociais (BUQUET; COOPER; MINGO; MORENO, 2013, p.39)<sup>47</sup>

Dentro das universidades a autora apresenta uma metáfora, o clima frio ou *chilly climate*, se um ambiente caloroso traz sensação de conforto o ambiente de clima frio traz desconforto, (2013, p.49). Isto quer dizer um clima onde você não é aceito ou que sua presença ainda não é bem vista, causa desconforto naqueles que são novos ou novas, nesse determinado espaço. As autoras citam o assédio como uma das variáveis para o clima frio, para a autora quando você está desconfortável seu rendimento, participação e interação nesse espaço reduz, de modo, que os grupos subalternizados tenham dificuldades em atuar.

Com base nos dados sobre a dificuldade de ascensão e participação de mulheres em cargos dentro da Unal, em 2012 a universidade firmou um acordo, *Acuerdo 035 de 2012*, que consta na Ata 1 de 21 fevereiro do referido ano. Este documento elaborado e aprovado pelo Conselho Superior Universitário tem como objetivo determinar “a política institucional de equidade de gênero e de igualdade de oportunidades para mulheres e homens na *Universidad Nacional de Colômbia*” (2012, p.1)<sup>48</sup>, desta maneira percebe-se o documento tenta aliar-se as

---

<sup>47</sup> “Aunque el tiempo ha permitido rebatir, lenta pero inexorablemente, las teorías que tales investigaciones convocaron, sigue presente en el sentido común la noción de que existen diferencias innatas entre los sexos, entre las razas y entre las clases sociales.”

<sup>48</sup> “La política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en la *Universidad Nacional de Colômbia*”

políticas públicas de equidade de gênero internacionais (ONU mujeres) e nacionais (Conselho Presidencial).

O Acordo 035 é construído a partir das leis: Lei 582 de 2000 (Lei de Cotas<sup>49</sup>), Lei 823 de 2003<sup>50</sup> e Lei 1257 de 2008<sup>51</sup>, todas essas três leis tem como objetivo consolidar a participação política de mulheres em cargos diretivos, de decisão e tomada de poder, como também avançar rumo à equidade de gênero no país.

Este Acordo 035 de 2012 é a maneira efetiva de a Unal consolidar sua participação no Acordo Nacional pela Equidade entre Mulheres e Homens<sup>52</sup> proposto pelo Conselho para Equidade da Mulher da Presidência da República, a universidade havia se aliado a este acordo em 2003, porém em 2012 consolida apoio a esta política construindo um acordo que delimite estratégias internas. O Acordo 035 foi proposto por um órgão da Unal, a Direção Nacional de Bem-estar Universitário.

O documento reitera que a Unal apesar de até aquele momento não ter uma proposta de política pública voltada para equidade de mulheres, já havia políticas públicas de equidade, igualdade e inclusão. Porém o Acordo 035 de 2012:

Enfoque de gênero como paradigma de análise social e como método de identificação e correção de desigualdades, deve ser um eixo transversal das políticas de equidade e uma estratégia para a transformação do exercício institucional no momento de abordar as problemáticas da comunidade universitária. (*Acuerdo 035 de 2012, p.2*).<sup>53</sup>

Dessa maneira o Acordo 035 enfatiza a perspectiva de gênero e se alinha e articula com as propostas feitas pelo governo colombiano e ONU mulheres.

O Acordo 035 tem como objetivo “estabelecer os lineamentos conceituais, metodológicos e operativos, que propendem pelo fortalecimento de uma cultura institucional de equidade de gênero e igualdade de oportunidades para mulheres e homens na *Universidad*

---

<sup>49</sup> Citada no tópico anterior. Lei que estimula e estipula um valor de 30% na participação de mulheres em cargos de decisão de grande impacto no país.

<sup>50</sup> Lei 823 de 2003 garante a equidade, igualdade e oportunidades para mulheres seja em âmbito público ou privado.

<sup>51</sup> Lei 1257 de 2008 elabora normas de sensibilização, prevenção e sanciona formas de violência e discriminação contra as mulheres.

<sup>52</sup> Acordo discutido no tópico anterior

<sup>53</sup> “Enfoque de gênero como paradigma de análise social y como método de identificación y corrección de desigualdades, debe ser un eje transversal de las políticas de equidad y una estrategia para la transformación de ejercicio institucional en el momento de abordar problemáticas de la comunidad universitaria”

*Nacional*” (*Acuerdo 035*, p.2)<sup>54</sup>, para alcançar tão objetivo o Acordo 035, propõe trabalhar com duas definições: a) equidade de gênero e b) perspectiva de interseccionalidade.

Sendo a primeira definição que reconhece as diferenças entre mulheres e homens e tem como intuito de promover igualdade de oportunidades a fim de diminuir desequilíbrios ocasionados pela discriminação de gênero. A segunda definição está baseada em uma perspectiva de que há diferentes formas de discriminação, percebendo diferentes características sociais demarcadas por relações de classe, gênero, etnia, idade entre outras, esta perspectiva pretende fortalecer movimentos sociais distintos dentro da Unal.

O Acordo 035 no intuito de promover a equidade de gênero na universidade propõe como metas: a) Consolidar processos de formação que transversalizados pela perspectiva de gênero; b) Elaborar programas acadêmicos que tenham perspectiva de gênero; c) Fomentar e consolidar a produção de conhecimento e investigação nas relacionadas com assuntos de equidade de gênero; d) Implementar estratégias de comunicação e divulgação que transformem as noções, imaginários e práticas de gênero na cultura universitária. Estas metas estão acompanhadas de três estratégias: 1) redistribuição socioeconômica para arrecadar apoio financeiro para a pessoas em condição de subalternidade; 2) reconhecimento cultural para promover a participação ativa na vida universitária; 3) elaboras medidas de prevenção, detecção e acompanhamento relacionados a violência de gênero.

Na estratégia 1, as medidas de redistribuição compreendem I- fomentar e promover o acesso de mulheres na Unal, II- incentivar o acesso de mulheres em pós-graduações, III- realizar diagnósticos sobre a equidade e igualdade de oportunidades na instituição, IV- promover a equidade de gênero em cargos de direção, representação e participação na Unal, V- elaborar atividades de formação, investigação, extensão entre outras para evitar a segregação de gênero, VI- em casos de empate, usar enfoque diferencial em apoios socioeconômicos, bolsas, estágios nacionais e internacionais e outros estímulos para estudantes, VII- fazer acompanhamento integral de estudantes em situação de vulnerabilidade e a fim de contribuir com sua permanência na Unal e também incentivar igualdade de oportunidades de acesso e ascensão de mulheres servidoras públicas na universidade, VIII-

---

<sup>54</sup> “Establecer los lineamientos sociales metodológicos y operativos que propenden por el fortalecimiento de una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en la *Universidad Nacional*”

facilitar acesso aos programas de bem-estar para mulheres grávidas e pessoas em condição de vulnerabilidade e IV- promover uma flexibilidade de horários acadêmicos e laborais desde que aja pedido prévio.

As estratégias de medida de reconhecimento (item b) são: I- Favorecer o reconhecimento equitativo entre mulheres e homens, II- desenvolver e consolidar medidas de inclusão e equidade de gênero, III- fomentar o uso da linguagem não sexista na universidade, IV- desestimular a o uso de estereótipos que reduzem os grupos sociais a características específicas, V- elaborar estatísticas institucionais com perspectiva de gênero, VI - promover programas que apoiem aos membros da comunidade universitária que tenham como responsabilidade o cuidado de pessoas dependentes, VII- promover pesquisas em estudos de gênero, de cuidado e áreas relacionadas, VIII- promover planos de estudo e ementas que trabalhem com a perspectiva de gênero e interseccionalidade e IV- promover o ingresso de homens e mulheres em carreiras sem discriminação de gênero.

Como estratégias de medida de prevenção, detecção e acompanhamento (item c) as propostas são: I- promover a discussão sobre direitos sexuais e reprodutivos na universidade, II- proporcionar a discussão sobre estenótipos de gênero e sexualidade, III- sensibilizar frente à violência sexista e também sexual, IV- fortalecer estratégias de detecção de violência de gênero na Unal, V- promover o direito a denuncia dentro e fora da universidade, VI- promover o respeito mutuo e VII- apoiar e assessorar pessoas que tenham tido seus direitos sexuais desrespeitados.

Para implementar tantas políticas, estratégias e metas definiu-se responsabilidades a órgãos internos dentro da universidade, Conselho de Bem-estar Universitário, Direção Nacional de Pessoal, Conselho Acadêmico, Vice-Reitoria Acadêmica entre outros estar pendentas da execução do Acordo 035, no entanto, para fiscalizar a implementação e consolidação do acordo, se criou um observatório de assuntos de gênero<sup>55</sup>.

O OAG-Unal se consolida a partir do Acordo 13 de 2016, firmando no dia 12 de maio de 2016, proposto pelo Conselho de Bem-estar Universitário e com base no documento

---

<sup>55</sup> Tal qual em nível nacional, agora em nível mais restrito um OAG para a *Universidad Nacional*

Acordo 035, e tem como objetivo incentivar o cumprimento do Acordo 035 e assessorar a direção da Unal em assuntos relacionados ao tema de gênero.

O OAG-Unal se alinha as diretrizes estabelecidas anteriormente no Acordo 035 de estimular a equidade e igualdade de gênero a partir de uma perspectiva interseccional, consolidar o respeito mútuo da comunidade universitária e incentivar a desconstrução de estereótipos de gênero. Para tal, o OAG-Unal, está composto por:

- 1) O Vice reitor ou a Vice reitora Geral<sup>56</sup>
- 2) O Vice reitor ou a Vice reitora Acadêmica
- 3) O Vice reitor ou a Vice reitora de Investigação e Extensão
- 4) O Diretor ou a Diretora Nacional de Bem-estar Universitário
- 5) O Diretor ou a Diretora Nacional de Planejamento e Estatística
- 6) O Diretor ou a Diretora de Pessoal Acadêmico e Administrativo
- 7) Um Docente ou uma docente da Escola de Estudos de Gênero da Faculdade de Ciências Humanas da sede de Bogotá, designado ou designada pelo diretor ou pela diretora.
- 8) Um chefe ou uma chefe de divisão ou seção da Área de Acompanhamento Integral da Direção de Bem-estar Universitário
- 9) Um estudante ou uma estudante de graduação eleito ou eleita pelos estudantes e pelas estudantes de graduação
- 10) Um estudante ou uma estudante de pós-graduação eleito ou eleita pelos estudantes e pelas estudantes de pós-graduação
- 11) Um professor ou uma professora eleito ou eleita pelos professores e pelas professoras, deve ser de sede distinta a Bogotá
- 12) Um ou uma integrante do pessoal administrativo eleito ou eleita pelo pessoal administrativo.

Dentro das reuniões pode se convidar pessoas externas ou internas da Unal, que terão direito a voz, porém não terão direito a voto. Todos e todas participantes devem ser eleitos e eleitas a cada dois anos. Para realizar as reuniões é preciso de um quórum de sete integrantes, as reuniões devem ser realizadas de forma ordinária ao menos uma vez no semestre e extraordinária quando o presidente ou a presidenta convoquem ou sete integrantes do observatório.

---

<sup>56</sup> Responsável por convocar as reuniões, dentro do OAG-Unal é a pessoa que está no topo da hierarquia de poder.

Por fim, acredito que este capítulo é pertinente à minha análise, dado que as políticas públicas que envolvam gênero são tratadas como secundárias. No primeiro tópico, observamos políticas nacionais com diretrizes internacionais sendo tratadas com descaso ou não sendo implementadas com tempo hábil pelo governo. Por último no tópico 2.3 observo que o *Acuerdo 035 de 2012* tenha sido elaborado em 2012, somente em 2016 (*Acuerdo 13 de 2016*) se consolidou o Observatório de assuntos de gênero-unal como responsável pela fiscalização das políticas públicas do *Acuerdo 035 de 2012*.

E somente em novembro de 2017 ocorreu o lançamento público do OAG-Unal (lançamento que será trabalhado com mais detalhes no próximo capítulo). Mesmo a Unal tendo uma escola sobre assuntos de gênero apenas cinco anos depois do acordo 035 se consegue construir e fazer o lançamento do OAG-Unal.

O que demonstra a dificuldade que se tem ao elaborar políticas públicas para assuntos de gênero, dado que, esse ainda é um tema secundário e muitas vezes desconhecido ou debatido por pessoas não capacitadas para o assunto.

### **3.INVESTIGAÇÃO DE CAMPO: UM OLHAR FEMINISTA SOBRE A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES DOCENTES NA UNAL**

Este capítulo tem como objetivo apresentar dados sobre o trabalho de campo realizado entre fevereiro de 2017 até janeiro de 2018. Sendo efetivamente um capítulo descritivo com entrevistas que realizei além da observação de reuniões. Assim, considero esse capítulo fundamental, pois, somente com essa experiência pude comprovar ou não meus pressupostos iniciais. Esclareço que esse capítulo está organizado de modo que, no primeiro tópico trabalhei com informações que obtive e com a vivência da Unal, dentro desse tópico está o sub tópico que relata a minha experiência.

Quando me postulei ao intercâmbio na UNAL, me inscrevi como estudante investigadora pelo departamento de sociologia. Ao entrar no departamento de sociologia, fui redirecionada pelo coordenador para a Escola de Estudos de Gênero, a qual funciona dentro do departamento de ciências humanas e se vincula a outros departamentos.

Dentro da Escola de Estudos de Gênero, uma professora demonstrou interesse em me orientar e assim conheci a Professora Dra. Luz Gabriela Arango que me orientou desde fevereiro de 2017 até outubro de 2017, mês de seu falecimento.

A perda humana foi imensurável.

Após seu falecimento passei a ser orientada pelo professor Andrea Lampis que é diretor do departamento de sociologia, porém, mantive meu vínculo com a Escola de Estudos de Gênero por meio do Observatório de Assuntos de Gênero.

#### **3.1. Sobre a *Universidad Nacional de Colombia* (UNAL)**

Esse tópico está elaborado com o objetivo de apresentar algumas de minhas impressões sobre a *Universidad Nacional de Colombia*, sede Bogotá. Como uma estudante universitária num outro país houve diferenças notáveis que gostaria de apresentar.

Em 2017 a Unal completou 150 anos de existência, essa data foi celebrada por todos os institutos, departamentos e cursos por meio de atividades culturais, acadêmicas e de cunho político. A Unal se destaca no cenário colombiano como uma universidade pública e laica.

O ensino na Colômbia não é gratuito: a universidade cobra um valor semestral de cada aluno, o qual varia de acordo com as condições socioeconômicas do estudante. Uma coisa que precisa ser mencionada são os estratos sociais em Bogotá, ou seja, a cidade é estratificada se dividindo entre estratos socioeconômicos, os quais são em total seis estratos. Sendo o estrato um, o mais baixo e o seis o mais alto. Desse modo, qualquer serviço “público” sofre variações de preços de acordo com o estrato de consumo, por exemplo, um metro cúbico de água no estrato um custará menos que um metro cúbico em um estrato três, assim será também com serviços de energia, gás, condomínio, valor de imóveis e produtos comercializados. Tal temática é trabalhada por Consuelo Mallarino

A estratificação socioeconômica é uma política implementada nas cidades colombianas desde os anos oitenta e formalizada em 1994 por meio da nova lei de Serviços Públicos. Consiste em um sistema de classificação das residências das cidades colombianas em categorias definidas pela qualidade do entorno e dos materiais empregados, com o fim de outorgar subsídios aos residentes mais pobres. Se organiza como um esquema de subsídios cruzados em que os estratos superiores pagam custos mais altos pelo mesmo serviço que os estratos baixos. (MALLARINO, 2008, p.141)<sup>57</sup>

Do mesmo modo que o serviço público também funciona a universidade pública na Colômbia. Quando o estudante é aprovado na Unal, ele deve apresentar documentos que comprovem sua renda para contabilizar o valor da mensalidade semestral. O valor mínimo é 80 mil pesos equivalentes a 93 reais e alguns estudantes são beneficiados com a isenção desta matrícula. O valor da matrícula não se altera com o tipo de curso elegido pelo estudante. No entanto, os valores sofrem alterações quando são de graduação e pós-graduação. Assim, as graduações têm um valor mínimo maior que 80 mil pesos semestrais.

No que concerne auxílios estudantis, a universidade é diferente se comparada com universidades de âmbito federal no Brasil, pois não existe restaurantes universitários ou

---

<sup>57</sup> “La estratificación socioeconómica es una política pública implementada en las ciudades colombianas desde los años ochenta y formalizada en 1994 por medio de la nueva ley de Servicios Públicos. Consiste en un sistema de clasificación definidas por la calidad del entorno y de los materiales empleados, con el fin de otorgar subsidios a los residentes más pobres. Se organiza como un esquema de subsidios cruzados en el cual los estratos superiores pagan costos más altos por el mismo servicio que los estratos bajos.”

subsídios para alimentação. O que há é um desconto promovido pelas lanchonetes e restaurantes, um prato feito custa 12 mil pesos (15 reais), um prato para estudantes custa em torno de 7 mil pesos (10 reais). Tampouco, podemos encontrar bolsas com um pressuposto de manutenção, como as bolsas permanência existentes na UFG, por exemplo.

Normalmente, nas universidades federais brasileiras, o estudante tem a possibilidade de dois tipos de bolsas: voluntário e remunerado. Dentro da Unal só encontramos bolsas de voluntário, sem nenhum tipo de remuneração. Para custear seus estudos, os estudantes da Unal contam com a possibilidade de comercializar produtos dentro da universidade. Desse modo, o estudante pede permissão para vender algum produto dentro das instalações universitárias, os produtos vão desde comidas rápidas, almoços, livros, cadernos artesanais até camisetas. Em muitos casos a renda que os estudantes obtêm é o único auxílio para se manter na universidade.

Dado que não existe subsídio para alimentação, os estudantes criaram umas alternativas para aqueles e aquelas que não têm dinheiro para alimentar. Na praça principal - apelida de Praça Che - todos os dias alguns estudantes do diretório central de estudantes colocam lenhas e uma panela para fazer uma sopa simples. Esta sopa é gratuita, além disso, aquelas pessoas que desejam colaborar podem deixar qualquer quantia de dinheiro para manter essa comida que é fornecida pelos próprios estudantes.

Os estudantes da Unal também não contam com tarifa estudantil no ônibus público metropolitano, na universidade não existe um ônibus interno, a solução dada pela Unal foi fornecer bicicletas para que o estudante possa se locomover de maneira mais rápida pelo campus, o aluguel da bicicleta é de 500 pesos por hora (menos de um real) e o estudante pode deixá-la em qualquer posto de entrega que prefira.

Por sua vez, o aluguel de uma bicicleta só é possível com um carnê estudantil, o qual é um documento necessário para ingressar na Unal. É nesse mesmo carnê que acusa o débito ou o crédito quanto á mensalidade semestral, isto é, se foi paga ou não. Assim, se essa mensalidade estiver com saldo devedor o estudante não tem acesso às dependências da universidade. Caso uma pessoa queira entrar na universidade e não conte com o vínculo de um carnê, ou crachá em caso de profissionais, o procedimento é entregar um documento de identificação para a segurança da universidade, eles irão tirar foto e registrar sua entrada, é

necessário ter um motivo de visita, uma pessoa responsável e também um endereço da própria universidade, ou seja, deve-se informar para onde vai, com quem e o que fará durante os momentos que estiver nas dependências da Unal.

Esse processo de registro de ingresso é realizado em todas as universidades de Bogotá, a Unal é uma das universidades mais flexíveis para o ingresso de uma pessoa que não pertence à comunidade universitária. Tal organização é adotada para aumentar a segurança em espaços públicos, afinal a Colômbia é um país em guerra.

Apesar de critérios estabelecidos para entrar nas dependências da Unal, a universidade tem um ambiente muito acolhedor que possibilita a integração dos estudantes. Entre os edifícios onde são lecionadas as aulas, existem espaços abertos com grama, nos quais se encontra estudantes sentados na grama, ou jogando entre si algum esporte, também é comum encontrar mesas com grupos de estudantes dialogando sobre as aulas. Esses espaços são importantes para o bem-estar de toda a comunidade universitária.

Existem duas bibliotecas no campus sede Bogotá, a biblioteca da universidade e a biblioteca da Escola de Estudos de Gênero, com uma literatura específica com o tema de gênero. Em alguns departamentos, por exemplo, de Letras, se encontra uma sala de estudos com alguns livros disponíveis para os estudantes daquele departamento. Em uma vista aérea se pode ver que o da Unal forma uma coruja, representando a sabedoria.

Dentro da universidade existem museus, exposições abertas, praças, espaços com mesa para os estudantes que levam comida. Normalmente os departamentos contam com micro-ondas, além de que dentro das dependências da universidade existe um hospital universitário que é administrado pelo departamento de ciências da saúde, onde os estudantes destes cursos podem fazer estágios. Dentro do campus também se encontra um estádio, onde estudantes podem praticar esportes, e os cursos fazem competições entre si.

Agora, para os docentes o documento *Estadísticas docentes Universidad Nacional de Colombia*<sup>58</sup> de 31 de março de 2015, é um documento fundamental para esta análise. De fato

---

<sup>58</sup> [http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos\\_base/Estadisticas/Estadisticas\\_Docentes\\_Marzo\\_2015.pdf](http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos_base/Estadisticas/Estadisticas_Docentes_Marzo_2015.pdf) acesso em 20 de Fevereiro de 2018 às 00:30.

essa pesquisa é sobre as docentes da Unal, para tal apresento alguns dados gerais sobre os docentes em principal sede de Bogotá.

A Unal tem em total 2939 docentes, contando todas as suas sedes, são sete sedes: Bogotá, Manizales, Medellín, Orinoquia, Amazonia, Palmira e Caribe, sendo a sede de Bogotá a maior contando com 1972 docentes, ou seja, 67,10% dos docentes da Unal estão na sede Bogotá. A partir deste momento vou me ater, por motivos de recorte, aos dados apresentados para a sede de Bogotá.

Existem dois tipos de docentes: o docente por planta e o docente de contrato. Em Bogotá a Faculdade de Ciências é a faculdade que tem mais docentes de planta sendo 437 apenas nessa unidade, a faculdade com menos docentes de planta é o Instituto de Estudos Ambientais tendo apenas 3 docentes de planta, o Instituto de Estudos de Comunicação e Cultura e o Instituto de Genética tem apenas 4 professores de planta.

Apesar dessa diferença tão grande em quantidades, a Faculdade de Ciências compreende 7 departamentos, 1 instituto e 1 observatório astronômico, enquanto o Instituto de Estudos Ambientais não está subdividido em departamentos. Desse modo, é importante pensar não só em números absolutos.

Quando se torna docente da Unal, é preciso iniciar na Cátedra 0,0 até a Cátedra 0,7 depois o profissional pode escolher se é um profissional de meio tempo, tempo completo ou dedicação exclusiva. Sendo a maior categoria, em quantidade de docentes, é a dedicação exclusiva que conta com 802 docentes, um total de 40,67%.

Todos os professores entram na Cátedra 0.0 e vão cambiando de cátedra com o passar dos anos, ao sair da cátedra e eleger o tempo de dedicação, a maioria opta pela dedicação exclusiva, provavelmente essa acontece porque esta é a categoria que possibilita maior tempo para pesquisa e também maior salário.

No entanto na Unal além da categoria também é levado em conta a função exercida pelo docente. Assim sendo, o Experto III recebe \$2,026,941 pesos colombianos<sup>59</sup>, o professor auxiliar \$2,642,676 COP, professor assistente \$4,098,974 COP, professor associado \$5,908,

---

<sup>59</sup>Sigla COP

543 COP, professor Titular \$9,951,365 COP, sendo que nesta última categoria apenas profissionais com o doutorado podem assumir essa função.

Somado a isso existe a bonificação de categorias, na cátedra 0,0 não existe nenhuma bonificação, cátedra 0,1: \$451,000 COP, cátedra 0,2: \$955,895COP. cátedra 0,3: 1,526,295 COP, cátedra 0,4: \$1,988,762 COP, cátedra 0,5: \$2,395,904 COP, cátedra 0,6: \$2,909,816 COP, cátedra 0,7: \$3,797,573, docente meio tempo: \$2,199,051 COP, docente tempo completo: 5,313,924 COP, e por fim, docente de dedicação exclusiva: \$7,895,540.

Sendo que o teto salarial máximo é \$ COP, já no tocante nível de escolaridade a sede de Bogotá conta com 218 especialistas em clínicas em medicina humana e odontologia<sup>60</sup>, 118 profissionais universitários, 100 docentes apenas com especialização, 722 com mestrado e 814 com doutorado. A faculdade que tem mais doutores é a Faculdade de Ciências.

Para essa pesquisa são importantes os dados sobre docentes mulheres, de acordo com o documento *Estadísticas docentes Universidad Nacional de Colombia*, na sede de Bogotá 617 docentes são do sexo feminino e 1355 são do sexo masculino, contabilizando em total 1972 docentes.<sup>61</sup> A Faculdade de Ciências que apresenta a maior quantidade de docentes da Unal, 437, e também é a faculdade com a maior quantidade de doutores tem apenas 131 docentes do sexo feminino e 306 docentes do sexo masculino.

No entanto, a faculdade que apresenta proporcionalmente a maior desigualdade é o Instituto de genética, sendo 4 docentes em total, 4 do sexo masculino e 0 do sexo feminino, sendo a faculdade 100% com docentes do sexo masculino.

Nas Faculdade de Artes, Faculdade de Ciências, Faculdade de Ciências Agrarias, Faculdade de Ciências Econômicas. Faculdade de Ciências Humanas, Faculdade de Direito, Ciências Políticas e Sociais, Faculdade de Engenharia, Faculdade de Medicina, Faculdade de Medicina Veterinária e de Zootecnia, Instituto de Biotecnologia, Instituto de Ciências e Tecnologia de Alimentos, Institutos de Estudos Ambientais, Instituto em Comunicação e Cultura, Instituto de Política e Relações Internacionais, Instituto de Estudos Urbanos e

---

<sup>60</sup> Todos docentes da Faculdade de Medicina

<sup>61</sup> Não há dados ou menções sobre docentes transgêneros.

Instituto de Genética os docentes do sexo masculino apresentam mais de 50% no total de docentes.

A Faculdade de Odontologia apresenta 50% de docentes com sexo masculino e 50% de docentes com o sexo feminino. E a única faculdade que apresenta mais de 50% de docentes do sexo feminino é a Faculdade de Enfermagem, sendo em total 96,36% de docentes do sexo feminino e 3,64% do sexo masculino.

Dessa maneira temos dados importantes para essa pesquisa: as mulheres são minoria na Unal sendo apenas 1/3 do corpo docente da universidade, estes dados podem ser decisivo nesta análise, sendo tão poucas mulheres, tal fato pode refletir na obtenção de mulheres em cargos de poder.

### 3.1.1. Experiência pessoal na Unal

Conheci a Unal em Julho de 2016, quando fui para a Colômbia pela primeira vez em uma visita rápida. Estava de passeio por Bogotá e decidi conhecer a universidade, me impressionou a quantidade de prédios modernos e os edifícios que sempre tinham espaços de lazer para conectar-se com uma área externa.

A segunda experiência foi em Outubro de 2016 quando fui apresentar minha pesquisa no congresso de saberes múltiplos, organizado pela Faculdade de sociologia. Neste momento tive contato com outros professores e estudantes de modo que pude encontrar com mais pessoas que faziam parte da comunidade universitária.

Quando voltei ao Brasil, em Novembro de 2016, escrevi ao coordenador Andrea Lampis mostrando meu interesse em realizar a minha pesquisa de campo na universidade. Ele mostrou interesse na minha pesquisa e comecei a realizar os trâmites formais. Todo o semestre a universidade abre vagas para alunos de outras instituições e países, o processo seletivo é realizado pelo departamento que receberá o estudante.

Todas as etapas são iguais independente do curso: é preciso mandar seus documentos pessoais, uma carta de intenções e comprovantes bancários, afinal a vaga não permite pleitear bolsas e é preciso demonstrar que se pode custear sua manutenção no país. Estes documentos são enviados para o departamento de destino final do estudante, o conselho do departamento

discute se aceita ou rejeita a postulação do estudante. O processo para professores e professoras que querem fazer pesquisa na Unal é similar ao processo para ingresso de estudantes de “pasantía”.

Eu havia realizado todas as disciplinas e estágios na UFG no meu primeiro ano de mestrado, reservei para o segundo a elaboração da minha dissertação. Quando cheguei na Colômbia no dia 7 de fevereiro de 2017, o departamento já me havia aprovado como estudante. Faltavam então os documentos da universidade para que eu pudesse pedir o visto de permanência no país. Este foi o processo mais demorado e cansativo, iniciou-se idas e vindas minhas na reitoria. O caso é que o processo sempre estava em andamento com algum órgão da universidade. Não só o meu processo foi demorado, encontrei outros estudantes com a mesma situação.

Em Abril de 2017 tive que sair do país, permanecer 7 dias fora e voltar outra vez renovando meu visto de turista. Desde do meu primeiro dia em Bogotá eu já participava do Observatório de Gênero, assim que está demora na entrega dos documentos por parte da direção de assuntos internacionais dificultava o acesso em algumas reuniões. Eu era estudante, me haviam aprovado, mas não tinha nenhum documento que confirmava minha situação.

A aprovação de intercambio pode ser confirmada on-line no site da instituição, depois de aprovado o estudante precisa de uma carta que comprove esta aprovação para obter o carnê estudantil e entrar na Unal. Por duas vezes fui barrada e não consegui entrar na universidade e a partir de então eu só podia ir nas reuniões que fossem no edifício da Escola de Estudos de Gênero que é fora da universidade, e por estar na mesma quadra do hospital universitário o controle de ingresso é feito apenas com um documento de identificação pessoal.

Em maio me enviaram meu documento, nele haviam erros no meu nome. O documento só me foi enviado corretamente em junho, neste mesmo mês fiz a solicitação do visto TP-3 modalidade estudante, cédula de estrangeira e o carnê estudantil. Com todos estes documentos pude regularizar minha situação na universidade.

O carnê estudantil é o documento que possibilita a entrada na Unal, também é um documento imprescindível nas entrevistas dado que ele confirma meu vínculo com a

universidade. Portanto, acredito que relatar tal experiência mostra as dificuldades que surgiram no campo.

Meu intercambio tem a duração de um ano, iniciou-se no dia 7 de fevereiro de 2017 e terminou no dia 5 de fevereiro de 2018. Mesmo sem o carnê estudantil a professora Luz Gabriela me auxiliou para que eu participasse das reuniões. Com o número do meu processo de intercambio, uma carta do professor Andrea Lampis, ela solicitou para algumas reuniões uma “permissão especial de participação”.

Foi assim que participei de uma reunião na reitoria da universidade, no dia 01 de março de 2017, está reunião era para avaliar o acordo 035 e os próximos passos que deveriam ser realizados pelo Observatório de Gênero da Unal. Este é o espaço do comitê do Observatório de Gênero, as reuniões são semestrais e tem 30 minutos de duração. Na reunião estavam presentes 12 pessoas físicas e 1 virtual, representando a sede da Amazônia, existia uma secretária oficial da reitoria escrevendo a ata oficial, esta mulher não participa diretamente da reunião, apenas relata a ata.

Nesta reunião estavam presentes 9 mulheres e 3 homens, o comitê é presidido pelo vice-reitor, e precisa contar com a diretoria de bem-estar social, um representante do Observatório de Gênero, um representante estudantil e outros cargos administrativos que possam possibilitar a implementação da política na universidade.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Como foi mencionando no segundo capítulo, na página 62

1) O Vice reitor ou a Vice reitora Geral

2) O Vice reitor ou a Vice reitora Acadêmica

3) O Vice reitor ou a Vice reitora de Investigação e Extensão

4) O Diretor ou a Diretora Nacional de Bem-estar Universitário

5) O Diretor ou a Diretora Nacional de Planejamento e Estatística

6) O Diretor ou a Diretora de Pessoal Acadêmico e Administrativo

7) Um Docente ou uma docente da Escola de Estudos de Gênero da Faculdade de Ciências Humanas da sede de Bogotá, designado ou designada pelo diretor ou pela diretora.

8) Um chefe ou uma chefe de divisão ou seção da Área de Acompanhamento Integral da Direção de Bem-estar Universitário

9) Um estudante ou uma estudante de graduação eleito ou eleita pelos estudantes e pelas estudantes de graduação

Neste dia a reunião estava marcada para iniciar às 09h00min da manhã, e teve início as 09h40min, no mesmo dia, na mesma sala com quase todos os mesmos presentes realizou-se uma reunião com a secretária de inclusão da universidade. Quando a reunião deles acabou, tivemos apenas 2 minutos para nos organizarmos e sentarmos para começar a reunião.

Participei de três reuniões: uma no 1º primeiro de Março, outra no dia 05 de Março e outra no dia 09 de Março de 2017. Ainda, por fim, o lançamento do OAG-Unal, no dia 16 de novembro de 2017.

### 3.2. As reuniões

As reuniões assistidas foram observadas por mim, minha participação nestas reuniões limitou-se apenas a minha apresentação profissional sobre a minha pesquisa. Os seguintes tópicos descrevem as três reuniões que observei como trabalho de campo dessa dissertação, os apontamentos conclusivos estão ao final do texto.

Em níveis de hierarquia a reunião do Comitê do Observatório de Gênero é a que aglutina mais cargos de poder dentro da Universidade.

#### 3.2.1 Primeira reunião

A primeira reunião que observei, foi a reunião do Comitê do Observatório de gênero na Unal, a reunião começou com uma fala institucional de abertura, me pediram para me apresentar e falar sobre a minha pesquisa, logo após a professora representante do OAG (identificada como y1) apresentou uma pesquisa sobre o ingresso de estudantes na Unal, afirmando que para estratos mais baixos havia maior desistência das mulheres e para estratos mais altos o nível de abandono da universidade era igual.

A sala da reunião tinha uma mesa circular, onde estávamos todos, exceto a senhora que relatava a ata, ela estava a parte em outra mesma. Havia dois projetores em um a conexão da

---

10) Um estudante ou uma estudante de pós-graduação eleito ou eleita pelos estudantes e pelas estudantes de pós-graduação

11) Um professor ou uma professora eleito ou eleita pelos professores e pelas professoras, deve ser de sede distinta a Bogotá

12) Um ou uma integrante do pessoal administrativo eleito ou eleita pelo pessoal administrativo.

sede da Amazônia e no outro os slides da professora y1. Com a mesa circular eu podia observar a todos de uma maneira singular, vi duas mulheres y2 e y3 fazendo anotações sobre a pesquisa, a representante estudantil y4 estava apoiada sobre seus cotovelos para observar os slides.

Quando a professora y1 começou a responder ambos questionamentos, o homem x3 interrompeu por duas vezes. A professora continuou sua fala de modo que ambos falaram ao mesmo tempo por alguns segundos, a primeira vez a interrupção foi de 28 segundos e na segunda vez 21, quando a professora y1 terminou de expor suas colocações. Uma mulher y6 fez uma pergunta e quanto falava o homem x3, interrompeu outra vez, desta vez y6 esperou que ele terminasse sua fala que durou 1 minuto e 2 segundos, quando ele termina y6 continua sua pergunta.

Enquanto ela conclui sua pergunta o x3 se levanta dizendo que tem outra reunião, chama o homem x1 e x2 para que o acompanhem, e também a mulher y3. Neste momento a reunião está desorganizada, pessoas falando ao mesmo tempo. O grupo x3, x2, x1 e y3 saíram. Neste momento a diretora de bem estar social y5 pede para encerrar a reunião. E assim termina a reunião.

Ao final da reunião y1 e y5 conversam comigo porque ambas fizeram pós-doutorado em Campinas- SP. Termina a reunião e as mulheres y2, y4 e y6 saem falando sobre a pesquisa apresentada sobre a professora. A única pessoa que fica na sala é a mulher que relata a reunião e está desconectando os aparelhos eletrônicos.

Enquanto descemos a escada, a professora y1 me pergunta o que consegui observar na reunião e fala sobre como foi difícil manter a tranquilidade enquanto falava. Que teve que falar mais alto para que pudessemos escutá-la.

De uma forma geral, analiso que a reunião começou atrasada e só tinha apenas uma hora de duração, mesmo sendo realizada uma vez por semestre. Amplamente, acredito que se o tema está dentro das políticas públicas da universidade pelo *Acuerdo 035 de 2012*, deveria ser tratado com mais tempo para que a discussão não seja, desde o meu ponto de vista, atropelada. Além disso, nessa reunião a figura com mais poder era o vice-reitor da Unal que em vários momentos se demonstrou desinteressado e alheio á temática de gênero.

Elaborei uma tabela com os tempos de fala, sendo x indivíduos do sexo masculino e y do sexo feminino,

Pessoa	Tempo de fala
Y5	62 segundos
Y1	1440 segundos
Y4	153 segundos
X1	422 segundos
Y4	61 segundos
Y1	123 segundos
Y5	28 segundos
Y6	74 segundos
X3	21 segundos
Y6	32 segundos
Y7	45 segundos
X1	63 segundos
Y7	60 minutos
Interrupção das pessoas que saem a outra reunião, neste momento fica difícil cronometrar os tempos de fala, porque todos falam ao mesmo tempo.	
Y1	95 segundos
Y5	6 segundos
Y1	71 segundos
Y1, Y2 e X4	Falam todos ao mesmo tempo por 45 segundos dificultando cronometrar especificamente cada tempo individual
Y2	6 segundos
X4	45 segundos
Y5	8 segundos
Y4	40 segundos

Aglutinando os dados por pessoa e fazendo a somatória individual de cada fala, esta tabela estaria organizada de tal modo

Pessoa	Somatório	Total
Y1	1140+ 123+95+71	1429 segundos
Y2	6	6 segundos
Y4	153+ 61+40	254 segundos
Y5	62+28+ 6+8	104 segundos
Y6	74+32	106 segundos
Y7	45+60	105 segundos
X1	422+63	485 segundos
X3	21	21 segundos
X4	45	45 segundos

Haviam nesta reunião 9 mulheres e 3 homens, sendo que 6 mulheres participaram da reunião verbalmente e todos os homens presentes participaram, assim sendo os homens participaram em 100% da reunião, pensando em tempos totais divididos por sexo, as mulheres falaram 2,009 segundos e homens 551 segundos. No entanto, a fala de y1 de 1429 segundos precisa ser analisada com cautela, esta pessoa representava a EEG, deste modo apresentava uma pesquisa da Escola que era realizada por um colega de trabalho, inclusive apresentava a pesquisa de um professor colega de trabalho.

A y1 tinha disponível 20 minutos para apresentar a pesquisa, usou 24 minutos. Disponibilizaram 20 minutos de fala, em uma reunião semestral que dura apenas uma hora, para a única especialista do tema presente na reunião. As outras mulheres presentes tiveram falas institucionais ou administrativas.

O que notei também foram as interrupções realizadas. Apenas uma mulher y5 interrompeu uma fala já iniciada por outra pessoa, a mesma pessoa fez por duas vezes. Uma vez com uma professora e a segunda vez com a representante estudantil. Dois homens x3 e x1 interromperam falas já iniciadas por mulheres. Houve outras interrupções que são difícil de

mensurar porque foram realizadas ao mesmo tempo. Deste modo, nesta reunião observei 4 interrupções, sendo duas por homens e duas por uma mulher. Um fato a se analisar é que apenas mulheres foram interrompidas.

Para colaborar com a minha análise trago a discussão realizada no segundo capítulo, as políticas públicas de gênero são tratadas como secundárias, o que inclui pessoas que não tinham nenhum tipo de afinidade com a discussão ou que não manejem o tema, sejam convidadas a opinar muitas e muitas vezes discordar de pesquisas com caráter científico ou vivências pessoais,

### 3.2.2. Segunda reunião

Particpei da reunião do CAP- comitê assessor de pós-graduação do conselho universitário da Escola de Estudos de Gênero (EEG), nesta reunião estavam presentes quatro mulheres e nenhum homem. Por ser uma reunião da EEG é comum que a representação seja de maioria feminina. Dado que essa é a escola percussora e pioneira na elaboração do *Acuerdo 035 de 2012*.

A reunião começou coordenada pela professora coordenadora da EEG a reunião começou pontualmente com os informes. Todos participantes haviam recebido a pauta da reunião com antecedência e estava organizada de modo que cada tópico tinha um tempo específico para ser discutido.

Depois dos informes me pediram que me apresentasse, eu estava acompanhada da minha orientadora<sup>63</sup>. Seguido da minha fala minha orientadora falou um pouco sobre o planejamento que tínhamos. Após seguimos a pauta sendo o segundo ponto a ser discutido: assuntos acadêmicos proposto pela coordenação, o terceiro ponto foi o evento da aula inaugural da pós-graduação, após a discussão foi sobre a mensalidade semestral.

Neste momento a professora coordenadora da EEG me explica que nesta escola as decisões são horizontais e que isso será apresentado para outros professores e assim, possam

---

<sup>63</sup> Ela esteve presente comigo nas três reuniões que acompanhei

decidir sobre o aumento ou manutenção da quantidade de bolsas para o próximo semestre. Assim se encerra a reunião.

A reunião foi realizada em uma das salas do edifício e tínhamos uma mesa quadrada onde todas estávamos com nossos apontamentos, em nenhum momento houve interrupção de fala ou entrada e saída de pessoas.

Essa reunião é importante para a minha pesquisa porque em alguns momentos nos acostumamos a observar reuniões com a maioria de homens, ou quando muito: metade de homens e metade de mulheres. Observar uma reunião de CAP, onde todas as decisões internas da EEG foram tomadas por mulheres, mostrou outro funcionamento nas decisões. Quero dizer, nenhuma mulher foi interrompida, além de que todas puderam falar e foram discutindo juntas todas as pautas apresentadas.

### 3.2.3. Terceira reunião

Reunião do Observatório de assuntos de gênero, onde e quando, estavam presentes três mulheres estudantes, a professora coordenadora do OAG e um estudante homem. Começou com a apresentação da pesquisa sobre a desigualdade do ingresso de estudantes na universidade, durante esta fala o único homem que esteve presente na reunião chegou.

A apresentação continuou. Depois a professora coordenadora apresentou ferramentas de base de dados e pesquisas anteriores realizadas pelo OAG. Está reunião também foi realizada de modo que todos pudessem usar uma única mesa. Assim, todos podíamos ter contato visual entre si. Todos os presentes falaram, nenhum foi interrompido.

Este calendário do OAG-Unal demorou a ser discutido, dado a dificuldade em se aprovar uma data hábil para o lançamento do OAG. Nessa reunião, todos os presentes tinham afinidades com a temática de algum modo, a reunião transcorreu de maneira organizada. Contudo, quando a reunião acabou ainda não havia a previsão do lançamento.

Observei três reuniões, acompanhada da minha professora e orientadora. No início dessa pesquisa o pressuposto era de que as mulheres participavam menos de reuniões, e, de fato, nas reuniões observadas, todas tinham como assunto a temática de gênero e em todas elas as mulheres eram maioria em termos de quantidade e também falaram mais que os homens.

### 3.3. Entrevistas

A minha proposta inicial para realizar as entrevistas era de outubro de 2017 até janeiro de 2018, com o falecimento da minha orientadora, comecei as entrevistas no dia 1º de novembro. Havíamos catalogado cinco professoras em cargos de poder e tomada de decisão. A primeira vista haviam mais mulheres em secretárias e coordenações, mas eram cargos administrativos, assim que elas não tinham o poder de decidir, são secretárias ou assistentes de secretariado e suas funções na reunião são meramente administrativos, o que inclui redigir a ata ou mostrar como funciona algum órgão/departamento ou sistema da Unal.

Entrevistei três mulheres, das outras duas uma não respondeu minhas chamadas e a outra saiu de viagem para a sede de Medellín assim não pude agendar um horário. Cada entrevista durou cerca de 35-40 minutos. Todas as entrevistadas são mulheres, se identificaram como heterossexuais e tinham doutorado, são todas professoras efetivas da universidade, ou seja, não estão apenas com contrato.

#### 3.3.1 Primeira entrevista

A primeira entrevista foi de uma professora xy1 que esteve na vice-reitoria durante cinco anos e depois um ano como reitora da universidade (substituindo o reitor que estava de licença), atualmente é decana da faculdade de enfermagem se identificou como mulher branca e teve toda sua trajetória na área de enfermagem com especialidades clínicas em odontologia.

Sobre os cargos de poder na universidade a professora xy1 relatou que sua área de formação é majoritariamente feminina, deste modo os homens nunca superam o 5% de participação na faculdade, apenas quando saiu deste contexto da faculdade de enfermagem é que teve contato com outra realidade onde a proporção de homens e mulheres é diferente da realidade em que ela se encontrava.

A professora xy1 relatou que quando era decana da faculdade de enfermagem e foi para o conselho com todas as outras faculdades, se deparou apenas com 3 decanas e em um total de 50 pessoas participando da reunião. Ainda sendo, minoria a professora relatou que todos esses espaços sobre foram muito cordiais com sua presença. As palavras da professora giram em torno de uma palavra chave: comodidade.

Onde ela afirma que a partir do momento que seus colegas de trabalho sabem de suas qualificações para o cargo, fica mais fácil mostrar-se cômodo neste ambiente de decisão, existe um respaldo para sua presença naquele lugar.

O único momento em que se sentiu rejeitada durante sua trajetória como vice-reitora foi em uma reunião externa. Nesta reunião com todos reitores de universidades colombianas não permitiram sua participação, mesmo ela estando respaldada por um documento. Nesta reunião com 80 pessoas, 78 eram homens e apenas 2 eram reitoras. Nesta situação a professora xy1 se sentiu constrangida, mesmo representando a melhor universidade do país<sup>64</sup> nada do que ela dizia estava sendo levado a sério. Para ela, esta situação foi isolada e externa a Unal. Dentro da universidade em nenhum momento ela se sentiu desrespeitada.

Esta professora xy1 estava na vice-reitoria quando o acordo 035 foi criado, segundo ela teve seu apoio a criação. No entanto, para ela a avaliação de discriminação na Unal não pode se basear em apenas o gênero, mas também na área de atuação. Quando se candidatou para a vice reitoria ela escutou em algumas ocasiões “você como enfermeira não tem oportunidades”<sup>65</sup> e isso se soma ao fato da enfermagem não ser vista como uma carreira de administração ou de interlocução com as áreas, de acordo com xy1 escutar esta colocação é diferente de escutar “você como mulher não tem oportunidades”<sup>66</sup>, ela exemplifica com o fato de que mulheres bem aportadas em suas qualificações tem oportunidades gerais para as quais se podem apresentar.

Desde modo o OAG teria que repensar sobre carreiras dominantes como medicina, direito porque de acordo com sua perspectiva é importante avaliar contextos relacionados a carreira da pessoa. Curso ou carreiras que são dominantes podem rechaçar outros que são subalternizados dentro da área. Assim, a professora está de acordo com o OAG desde que ele não foque em diferenças apenas de gênero.

Com a informação pertinente da participação de poucas mulheres em instâncias decisivas posso afirmar que na reunião do dia primeiro de março, ao qual estive presente, só uma mulher tinha um cargo de tomada de decisão: a vice-reitora da área de Bem-estar social<sup>67</sup>.

---

<sup>64</sup> De acordo com suas próprias palavras

<sup>65</sup> “usted como enfermeira no tendrá oportunidad”

<sup>66</sup> “Usted como mujer no tendrá oportunidade”

<sup>67</sup> Que não me concedeu entrevista

Todas as outras mulheres exerciam cargo administrativo sendo responsáveis por redigir a ata ou apresentar dados oficiais.

Então, essa entrevista é importante porque a professora esteve presente durante a elaboração do *Acuerdo 035 de 2012*, inclusive sendo reitora em exercício na sua aprovação (o acordo começou a ser elaborado em 2010 e só em 2012 ficou completamente pronto como texto para aprovação). Acredito que ter uma mulher no mais alto cargo de poder da Unal colaborou para aprovação do acordo.

Tal conclusão, é baseada na análise dos documentos discutidos no segundo capítulo, de acordo com o documento da *Onu mujeres* (2014, p.58) podemos definir “a liderança como a capacidade e autoridade para influenciar na tomada de decisões de um coletivo”<sup>68</sup> Portanto, “a presença de mulheres políticas em postos de liderança supõem uma parte central da justiça de gênero, já que valoriza as mulheres em paridade com os homens e reflete um reconhecimento efetivo da igualdade de gênero e do desenvolvimento da democracia inclusiva” (*Onu mujeres, 2014, p.58*)<sup>69</sup>

### 3.3.2 Segunda entrevista

A segunda entrevista foi com a diretora da Escola de Estudos de Gênero vinculada a Faculdade de Ciências Humanas, também participa do comitê de diretores de unidades acadêmicas e representante dos docentes no comitê de extensão e investigação da Unal. Esta professora será identificada como xy2, está professora foi a única que se identificou como afro-colombiana com área de atuação a antropologia social, porém a graduação foi em economia, mestrado em estudos latino-americanos, doutorado e pós-doutorado em antropologia social.

A trajetória para chegar em um cargo de poder foi dado que a EEG sempre foi muito pequena tendo apenas o mestrado em estudos de gênero e algumas disciplinas vinculadas dentro da faculdade de ciências humanas na graduação e no mestrado, assim que a professora xy2 já tinha a experiência de ter sido diretora do departamento de antropologia, além desta

---

<sup>68</sup> “El liderazgo como la capacidad y autoridad para influir en la toma de decisiones de un colectivo”

<sup>69</sup> “La presencia de mujeres políticas en puestos de liderazgo supone una parte central de la justicia de género, ya que valoriza a las mujeres en paridad con los hombres y refleja un reconocimiento efectivo de la igualdad de género y del desarrollo de la democracia inclusiva”.

experiência que se somou ao ser candidatar a diretora tem o fato de que nem todos professores tem doutorado, em seu caso em específico além do doutorado ela tem pós-doutorado.

Outro ponto mencionado pela professora xy2 é que ela não está em um grupo de conflito, isso pode facilitar o aglomeramento de grupos distintos ao seu redor. Neste sentido, em um cargo diretivo é importante aportar também a capacidade de um projeto acadêmico e político consistente que possa aglutinar perspectivas diferentes. Um dos projetos que a professora realizou foi o acordo 035, foi um processo coletivo da EEG, e te aproveitamento de uma oportunidade de liderança que apareceu naquele momento sendo, utilizado para propor uma possibilidade de políticas públicas para mulheres.

A professora xy2 pontua a dificuldade de tomar decisões sendo apenas diretora de departamento, assim que para entrar em espaços decisórios é preciso ir a outros conselhos, comitês ou espaços, afinal de acordo com ela, o trabalho de um diretor de departamento é em muitas vezes apenas de âmbito administrativo, portanto, pensar em equidade de gênero nestes cargos é um pouco complicado porque a análise deve ultrapassar a quantidade e ir para além da aparência.

Sobre ocasiões de constrangimento, a professora citou uma reunião com outros departamentos, onde ela falou das dificuldades que passava a EEG, desde modo, sofreu uma situação de descrédito porque outros diretores diminuíram seus argumentos, dizendo que todos os departamentos passam pelo mesmo problema “não só a Escola de Gênero”<sup>70</sup>. Neste momento pediram para que ela fosse mais paciente ao fazer suas reivindicações.

Quando perguntei a xy2 sobre a diferença entre lideranças masculinas e femininas a resposta foi

Sim totalmente, no sentido... Bom, digo sim totalmente no sentido de... têm mais mulheres que reivindicamos lideranças coletivas e que nos sentimos portadoras de um projeto comum, queremos seguir adiante de forma consensual, como digamos propostas... Isto é menos comum nos homens, ainda que também existam homens com propostas coletivas. No entanto, pela forma que foram socializados, eles estão muito mais e... educados para a competição, a competição em termos individuais. Agora, mulheres têm também que justamente conseguiram espaços a custa de dificuldades e ao ponto de

---

<sup>70</sup> “NO es sólo la escuela”

adotarem uma postura de gênero masculinizado. Com atitudes muito individualistas, competitivas.<sup>71</sup>

A professora pontua que não são todas as mulheres que agem assim, citando, por exemplo mulheres feministas que tem como projeto político uma forma coletiva de pensar, deste modo, para essas mulheres a luta é também contra o individualismo presente no neoliberalismo. O OAG se cria com o objetivo de que as mulheres possam participam em mais âmbitos da universidade, o projeto se constrói a partir desta possibilidade, no entanto, falta muito para se trilhar para conseguir tais objetivos.

Essa entrevista é importante para essa pesquisa porque traz não só a subjetividade da mulher, como também a subjetividade de uma mulher afro-colombiana. A entrevista da professora apresenta elementos importantes que corroboram com o meu pressuposto de que homens e mulheres se socialização de maneiras diferentes. Nesse sentido, não só a participação política de mulheres, mas a forma de gerenciar também.

Em seu estudo sobre masculinização de mulheres líderes no Brasil e os estereótipos de gênero e protótipos de liderança, Lucas Lima (2011) aborda que tem crescido a porcentagem de mulheres em cargos de chefia e liderança. No entanto, a ideia de que a liderança precisa de habilidades específicas, muitas vezes abstratas, pode impedir mulheres de alcançarem esses cargos de poder.

Ainda de acordo com esse autor, os estereótipos de gênero relacionam o masculino com o estereotipo gestor, para as mulheres se espera uma gestão mais “companheira”, menos rígida e severa. Isso faz com que as mulheres tendam a subestimar suas habilidades de liderança. Nas palavras de Lima (2011, p.8), o

[...] chefe “masculino” revela autoafirmação, decisão e agressividade. Toma as suas decisões isoladamente, com base em fatos, mais do que apoiado na decisão grupal. Não tem importância que ele seja ligeiramente machista. Já em uma sociedade feminina, o chefe é o menos visível, atua mais por intuição do que por decisão e está habituado a procurar consenso.

---

<sup>71</sup> “Si totalmente, en el sentido... bueno, digo si totalmente en el sentido de... Hay más mujeres que reivindicamos liderazgos colectivos y que nos sentimos portadoras de un proyecto comun, queremos sacar adelante de forma consensual, como digamos propuestas... isto es menos comum en los hombres, aún que también existam hombres con propuestas colectivas. Sin embargo, por la forma que han sido socializados ellos están mucho más educados para la competencia, la competencia em termos individuales. Ahora, mujeres hay también que justamente han logrando conseguir sus espacios a punta de acordados y a punta de adoptar um género masculino. Com actutides muy individualistas y competitivas.”

Entende-se que, dado o imaginário de que um bom líder precisa de determinados comportamentos e que esses comportamentos são exclusivos de um sexo, impede-se a ascensão de mulheres em cargos de poder. Logo, muitas mulheres optam por reproduzir comportamentos que são considerados como “masculinos”. De acordo com Andressa de Paula (2013, p.17), “ainda é muito comum entre as que conquistaram um cargo de liderança a tendência de imitar o “jeito” masculino de administrar, agressivo e competitivo”. Dessa maneira, observamos que há uma associação dos comportamentos com algo inato ao sexo e que, além disso, existem condutas impostas a grupos que são mais valorizadas que outras, e, por conseguinte, um sexo mais discriminado que outro.

Portanto, mesmo que as mulheres estejam participando mais de cargos de poder, elas precisam adotar um comportamento determinado para que tenham respeito de seus colegas de trabalho. Porém, se a mulher mantiver uma postura sensível – comumente associada ao feminino, sofre uma discriminação e sua liderança é considerada “pouco firme”. Esclareço que, mesmo que elas adotem uma postura mais severa e autoritária, temos um processo de “ridicularização” dessa conduta. Cito como exemplo a Presidenta Dilma Rousseff, a qual sempre recebeu críticas por ser demasiado técnica, dura e autoritária e foi ridicularizada com a expressão “mulher-macho”, por sua postura.

Tudo isso demonstra que no imaginário geral da população existe não só um comportamento inato ao sexo feminino, como também uma conduta aceita para o sexo feminino e mulheres heterossexuais. O que for diferente disso é excluído, subalternizado e rechaçado na nossa sociedade. Além disso, podemos observar que Dilma Rousseff sempre era questionada pela mídia, congresso e inclusive sociedade civil sobre sua sexualidade, quase nunca sobre suas políticas e influências no contexto brasileiro.

Acrescento ainda que as mulheres em cargos de chefia muitas vezes são ridicularizadas por não estarem bem-vestidas, arrumadas, como também por sua voz. Existe uma associação entre uma postura forte e a imposição do respeito. Com isso, acredito que o problema das mulheres em cargos de poder e tomada de decisão não pode ser pensado apenas como uma impossibilidade de conciliação da vida profissional e da vida familiar, ou como uma discriminação econômica resultante das diferenças salariais, mas sim, como é preciso

pensar também que em muitos momentos as mulheres não assumem cargos de liderança com medo da ridicularização de sua postura de chefia.

### 3.3.3 Terceira entrevista

A terceira entrevistada foi a professora xy3 que é diretora do departamento de farmácia e atualmente é diretora do programa de fomento à pesquisa ColCiências<sup>72</sup>. Sua área de atuação é a saúde, se identificou como uma mulher branca. Tendo em sua trajetória acadêmica o doutorado em ciências da saúde. Foi indicada pelo decano da Faculdade de Ciências ao cargo de diretora do departamento de farmácia.

De acordo com xy3 o fato de ter a experiência no Colciências e um doutorado possibilitou ser indicada a este cargo. Para a professora a equidade de gênero não acontece na medida que no conselho diretor da Faculdade de ciências participam 15 pessoas, sendo apenas duas mulheres.

Mesmo tendo baixa participação de mulheres dentro do conselho diretor a professora xy3 relatou que em nenhum momento se sentiu constrangida, que sempre foi bem acolhida nos espaços decisórios. É que de acordo com sua perspectiva, homens e mulheres se diferenciam em suas lideranças, estas diferenças se relacionam as diferenças biológicas. Para ela o “discurso de gênero”<sup>73</sup>, tenta retirar o aspecto biológico das diferenças sexuais entre homens e mulheres. Assim, que não se pode pedir cotas para um determinado gênero, o único aspecto de avaliação para um cargo de poder, deveria ser a meritocracia.

Quando perguntei sobre como ela avaliava o OAG na implementação de equidade de gênero na Unal, a professora me contestou que “não defende que se dê alguma coisa a um grupo específico”<sup>74</sup>, que é preciso pensar na corrupção dentro da universidade, muitas vezes algumas pessoas chegam em cargos de poder não porque “merecem” estar naquele cargo e sim porque alguém o indicou aquele cargo. Portanto, as qualificações individuais deveriam ser os únicos atributos para se indicar alguém há um determinado cargo de poder. A

---

<sup>72</sup> ColCiências: programa de fomento de pesquisa na Colômbia para as áreas de ciências da saúde e naturais.

<sup>73</sup> “El discurso de género intenta sacar los análisis biológicos”

<sup>74</sup> “no tengo pretensiones de defender ninguno grupo específico”

professora xy3, usou uma palavra chave durante sua resposta: meritocracia, sendo que uma pessoa com qualificações para um cargo não precisa “que se lhe deem uma ajuda”.

Apesar de conhecer o acordo 035 a professora xy3 o classifica como ineficiente e insuficiente para a realidade da Unal, onde os diretores de departamento são indicados pelo decano ou quem é preciso de uma boa indicação para conseguir uma bolsa enquanto estudante ou acender em seus cargos enquanto professores.

Esta entrevista é importante para se discutir um tema que foi apresentado no primeiro capítulo dado à divisão sexual os homens tem maior aporte para exercer cargos com grande demanda de horas e de mobilidade. Assim sendo fica mais fácil que homens sejam indicados por outros homens. Para analisar as entrevistas realizadas precisamos pensar a problemática da interseccionalidade de gênero, raça e classe, de acordo com Helena Hirata (2014, p.69)

As pesquisas atuais no campo da sociologia do trabalho e gênero, tanto na França quanto no Brasil, têm demonstrado interesse em retomar essas categorias analíticas para avançar no conhecimento da dinâmica e da interdependência das relações sociais e na luta contra as múltiplas formas conjugadas de opressão.

De acordo com Hirata (2014) a interseccionalidade é um conceito que começou a ser trabalhado em 1970 pelo *Black feminist*, sendo fundamental para analisar as opressões que se sobrepõem, nesta pesquisa, a interseccionalidade será usada para ponderar os resultados obtidos.

Por exemplo, das 5 mulheres que tem cargos de poder na Unal apenas 1 mulher é negra. Entrevistando as três mulheres, duas relatam alguma situação de constrangimento, uma dentro da Unal e outra em espaço mais amplo, sendo uma mulher que se identificou como branca, porém não é de Bogotá, e a outra tendo se identificado como afro colombiana.

O fato de as duas mulheres que se sentiram rejeitadas em algum momento, não serem bogotanas pode ser entendido como também uma discriminação com pessoas de outras cidades. Nestes casos, pessoas que não são das grandes metrópoles são discriminadas quando migram para estas metrópoles. Outro ponto a se pensar, nas análises das entrevistas que todas as mulheres entrevistadas disseram haver recebido nos primeiros anos de graduação e especializações aportes de seus familiares. De modo que aqui podemos pensar em classe

social, assim, todas puderam de alguma maneira investir em suas atuais qualificações e isso foi o diferencial para conseguir estar em cargos decisórios.

Outro ponto que precisa da nossa atenção é que todas as mulheres têm doutorado e relatam conhecer outros coordenadores, diretores e pessoas em cargos de poder que apenas tem mestrado, sendo, para elas o fato de tem uma escolarização maior uma possibilidade de ingresso em seus cargos. Ou seja, para obter o mesmo cargo que um homem, as mulheres têm que ter uma escolarização maior.

#### 3.4. Lançamento do Observatório de Assuntos de Gênero

Este tópico tem como objetivo mostrar o lançamento do OAG-Unal de suma importância nessa pesquisa haja vista que este é o grupo responsável por fiscalizar a implementação do Acuerdo 035 de 2012,

O acordo 035-2012 começou a ser elaborado em 2003, e apenas foi publicado em 2012 pelo conselho universitário. Mesmo sendo uma política da Unal desde 2012 somente no dia 10 de novembro de 2017 que houve o lançamento do OAG. O lançamento foi organizado pelos estudantes que participam do Observatório de Gênero.

O lançamento foi realizado no dia 16 de novembro no auditório de ciência e tecnologias com a presença do vice-reitor, diretora de bem-estar social, diretora da EEG, coordenador do OAG-Unal e uma professora convidada.

As falas realizadas foram em maioria institucionais para demonstrar a importância do OAG na Unal e as possibilidades que poderiam ser implementadas a partir a execução deste acordo. Foi convidado uma professora da Universidad Autonoma de Barcelona para fazer uma fala no sentido de apresentar o Observatório de Gênero da universidade, observatório que ela ajudou a construir.

Este foi um ato importante por que assim se puderam divulgar atividades, objetivos e funções do observatório, no público que assistia 45 pessoas eram mulheres e 32 eram homens. A mesma composta foi de 5 mulheres e 2 homens. Durante o espaço destinado as perguntas, apenas três mulheres apontaram problemáticas direcionadas a professora diretora da Escola de Estudos de Gênero.

Este é um evento importante para ser mencionado porque o documento que prevê o observatório de assuntos de gênero é o *Acuerdo 13 de 2013*, somente em novembro se pode realizar o lançamento do OAG na universidade.

OAG-Unal é o observatório que fiscaliza a implementação do acordo 035 de 2012, ou seja, somente depois dessa política foi possível construir o observatório para fiscalizar sua implementação.

Este capítulo buscou apresentar elementos importantes no trabalho de campo, tal como dados estatísticos de docentes na Unal, entrevistas, observações de reuniões e do lançamento do observatório de gênero, para tanto articular com as discussões trabalhadas no primeiro e segundo capítulo.

### 3.5 Refletindo sobre os dados encontrados no campo

Depois de observar reuniões, fazer entrevistas e participar do lançamento do OAG-Unal é preciso pontuar dados importantes, que ajudarão na conclusão.

a) Participei de três reuniões, onde em todas as mulheres eram maioria quantitativa, porém essa observação é contraditória com os relatos das entrevistas, onde, por exemplo, na 1ª entrevista a professora afirma que as mulheres são minorias em reuniões fora da Faculdade de Enfermagem, tal professora foi vice-reitora em exercício durante um ano quando participou de outras reuniões fora da Faculdade de Enfermagem, sendo duas informações contraditórias, é preciso de uma análise mais aprofundada. Acredito que, as mulheres eram maioria nas reuniões que participei dado que as políticas públicas de gênero, normalmente são pautas impulsionadas por mulheres, assim sendo, a necessidade de ocupar o espaço decisório.

b) De acordo com a teoria explicitada no primeiro e no segundo capítulo, a metáfora do *chilly climate*, afirma que mulheres que não se sentem confortáveis em determinados ambientes participam menos desses espaços, contudo na primeira entrevista a professora afirma que nos espaços decisórios da Unal ela se sentia bastante cômoda, tal afirmativa também é encontrada na segunda entrevista onde a diretora da EEG aclara que encontrou bastante apoio para seguir em outros cargos de decisão dentro Unal, assim como a terceira entrevista que declara que sempre se sentiu acolhida nos espaços de decisão.

Aqui, encontramos outra contradição apresentada pelo campo. Nos referenciais teóricos utilizados por mim, existe um acordo de que as mulheres são rechaçadas dos espaços de tomada de decisões ou excluídas desses processos. Porém, todas as entrevistadas também indicaram em suas falas que não pertenciam a grupos de conflitos, ou seja, pertenciam a grupos aglutinadores dentro da universidade, somado as experiências anteriores antes de assumir cargos de poder e alta escolarização.

Acredito, desse modo o que mulheres com menor escolarização estão mais sujeitas a serem excluídas desses espaços ou professoras que estejam na contramão das propostas elaboradas pela universidade.

c) No capítulo anterior apresentei Londoño (2011) para essa autora as políticas públicas de gênero são secundarizadas, tal fato foi apresentado no campo. Primeiro com a dificuldade de elaborar o *Acuerdo 035 de 2012*, depois sua aprovação e como foi demonstrado no dia 16 de novembro de 2017 o seu lançamento. Organizado majoritariamente por mulheres, aprovado durante a vice-reitoria da 1ª entrevista. Acredito, que ter o apoio político do sendo maior cargo da hierarquia da universidade fez com que este acordo pudesse ser discutido dentro de alguns espaços mais amplos de decisão.

d) Apresentei no primeiro capítulo uma discussão sobre a socialização de gênero, tal discussão foi retomada no segundo capítulo com os documentos analisados, um documento fundamental é *ONU-Mujeres* (2014) que elabora diretrizes para os países da América Latina e Caribe no tocante políticas públicas de gênero.

Neste documento é possível encontrar as referências sobre a liderança de mulheres e sua influência como propulsora de mais lideranças de mulheres. É importante ressaltar que nas entrevistas as professoras declaram existir uma diferença entre líderes/chefes/diretoras mulheres e homens, dado a socialização de gênero.

Porém a entrevistada 1ª e a entrevistada 3ª mencionaram que essas diferenças não estão ligadas apenas ao sociocultural, mas também ao biológico. Acredito, que esta perspectiva é dada pela área de atuação das entrevistadas, ambas da área da saúde.

Portanto, tal dado se relaciona ao discutido na teoria apresenta que: mulheres e homens terão diferente postura dado a sua socialização e aos estereótipos dos papéis de gênero.

## **CONCLUSÃO**

Quando iniciei este trabalho em Março de 2016, não tinha ideia das dificuldades que surgiram tanto teoricamente quanto no campo que decidi investigar. Durante todo esse processo fui tentando possibilidades que me fariam de algum modo encontrar respostas para as hipóteses levantadas. Em muitos momentos tive que reconsiderar o caminho que havia decidido trilhar.

O campo nunca será como imaginamos e por mais que façamos planejamentos sobre ele, teremos imprevistos. Cabe ao pesquisador reconsiderar caminhos e propor diferentes análises, visto que a realidade é demasiado complexa. Assim, não podemos de fato acreditar em uma “verdade científica”, e nesse sentido, o que pretendo com esse trabalho é uma discussão sobre a socialização de gênero e suas consequências na participação política de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão.

Há alguns anos eu comecei a entender a ciência como um campo subjetivo que perpassa o meu olhar sobre o mundo, por isso, elegi o título desse trabalho como “um olhar feminista sobre a participação das mulheres”, uma vez que, esse olhar feminista é o meu olhar sobre a temática aqui apresentada e como fui percebendo a teoria e o campo. Para tal se faz fundamental o uso da primeira pessoa do singular.

Para organizar esse trabalho elaborei em primeiro lugar a perspectiva teórico-metódica, usando a metodologia feminista para realizar as posteriores análises, logo

após, no primeiro capítulo “Gênero e Poder: subalternidade feminina” com uma discussão sobre os papéis impostos aos sexos masculinos e femininos e como a socialização de gênero auxilia a permanência destas diferenças, focando em específico na vida de pública de mulheres e suas falas. Também nesse capítulo discuto o empoderamento como um conceito que apresenta avanços e limites para equidade de gênero na participação política de mulheres.

Esse capítulo é o meu referencial teórico dado a importância de perceber como a socialização de gênero afeta a participação política de mulheres, e como o empoderamento tem sido fundamental para que as mulheres alcancem cargos de poder.

O segundo capítulo “Mulheres e Participação Política: Dados do governo colombiano e Acordos internos da Unal” traz a discussão sobre as políticas internacionais e nacionais sobre a equidade de gênero, e as dificuldades da implementação de políticas públicas relacionadas ao empoderamento feminino. O segundo capítulo colabora com o meu tema porque traz dados de políticas públicas de mulheres na Colômbia e mostra que apesar de existirem elas não são implementadas e nem fiscalizadas com rigorosidade,

O terceiro capítulo “Investigação de campo: um olhar feminista sobre a participação de mulheres docentes na Unal” apresenta minhas percepções sobre a universidade, reuniões observadas e entrevistas realizadas. O terceiro capítulo é fundamental porque me ajuda a conectar meu referencial teórico ao campo trabalhado.

Por último, ofereço uma conclusão. Os dados obtidos no campo podem ser analisados de diversas formas, eu optei por uma delas. A ciência se constrói a partir de perspectivas, aqui apresento o meu olhar. Para chegar há um resultado final elaborei pressupostos específicos que me levam a um pressuposto central.

O primeiro pressuposto específico é: *os papéis de gênero impostos pela sociedade patriarcal influenciam na ascensão de mulheres aos espaços públicos e decisórios*, para conseguir pensar tal questão recorri a uma análise histórica de como se foi atribuído determinados comportamentos aos sexos (FREDERECI, 2010) e também fui às análises no campo da psicologia (MARACCI, 2013) para entender a socialização de gênero como um fator fundamental no desenvolvimento da construção de um imaginário sobre os papéis de gênero, ainda na psicologia trouxe ao debate a influência externa, muitas vezes relacionada

com a família na construção de uma determinada identidade de gênero (ANTONIAZZI; COSTA;1999). De modo que, à medida que os pais e/ou familiares impõem determinados brinquedos, cor de roupa, atitudes que se relacionam ao sexo biológico contribuem para uma “naturalização” dos papéis de gênero.

Portanto, ainda que masculino e feminino sejam uma construção histórica e social, eles são processos reforçados na infância criando uma subjetividade que influenciará na vida adulta daquelas pessoas. E influenciando nas escolhas de cada pessoa, até mesmo influenciando na sua participação em espaços públicos.

Essa discussão nos traz ao segundo pressuposto: *a linguagem tem servido como instrumento de manutenção do poder masculino na medida em que reforça o discurso patriarcal que coloca a mulher como ocupante natural do espaço privado*, como foi discutido no primeiro capítulo Jargar (2010) trouxe em seu debate a inferiorização das mulheres a partir do pensamento dualista, pensamento esse responsável por colocar em polos opostos a racionalidade e a emoção, o cultural e o natural, o público e o privado, o feminino e o masculino.

Desse modo, a mulher vai sendo inferiorizada e afastada das esferas públicas, porque cabe a ela o espaço privado onde a emoção é aceita. Se um determinado grupo não pode estar em espaços públicos ele acaba sendo representado por grupos dominantes que lhe roubaram a palavra (SPIVAK, 2010), deste modo, cria-se a linguagem masculina como geral para “sub-representar a todas as pessoas”, assim se cria a falsa ideia que se representa mesmo quando não se diz (FRANCO; CERVERA, 2014). Mesmo que esta representação seja ilusória. A linguagem reforça a ideia de que todo o progresso foi construído pelo homem e não pela humanidade ou também que o operário precisa tomar consciência da revolução de classes, ao invés, de explicitar que a classe trabalhadora não é representa sobre por homens.

Tal discussão me leva a discutir o terceiro pressuposto: *a construção de estereótipos de gênero e a exclusão de mulheres do espaço público influenciam que estas tenham receio de participar politicamente*, de acordo com Batliwala (1997) para se pensar na participação política de mulheres na atualidade, precisamos falar sobre empoderamento, para a autora o empoderamento é a possibilidade de obter um maior controle sobre o poder.

Portanto, desde que as mulheres não tenham cargos de grande visibilidade política, mas exerçam controles em esferas menores podemos considerar como empoderamento, ou seja, pelo fato de conseguir um melhor salário, escolarizar-se ou acender dentro da sociedade um aspecto positivo dentro de uma sociedade que roubou o poder das mulheres.

Como seguinte hipótese específica elaborei como afirmação: *as políticas públicas para mulheres é marginal dentro do governo colombiano dificultando sua implementação*, esta questão é discutida no segundo capítulo desta dissertação, para abordar o tema trouxe a perspectiva de Londoño (2011) que apresenta uma análise crítica sobre a implementação de políticas públicas no país. Para essa autora, o governo colombiano reconhece a vulnerabilidade e discriminação de mulheres nos espaços públicos.

Porém, essas políticas ainda são marginais, não políticas de um governo e não do Estado colombiano, sendo modificadas a cada nova eleição. Ainda de acordo com a autora o fato de que homens elaborem políticas de equidade de gênero ou políticas para mulheres não permitem um contato com a realidade, ou de algum modo, uma aproximação com o tema.

De fato, as políticas públicas são pensadas para a realidade colombiana, porém não existem órgãos que fiscalizam sua implementação ou execução. No campo estudado pude observar que apesar de existir a vontade política para construir políticas para equidade de gênero ou para mulheres, existe uma demora muito grande para elaboração destas políticas, ou uma implementação parcial dela.

Dado todo este percurso chegamos à hipótese central: *mulheres participam menos que os homens em espaços de tomada de decisão, como também em cargos de poder que os homens na Unal*, a princípio pensei que a minha hipótese estava incorreta, aparentemente haviam muitas professoras como diretoras de departamento. Todavia, uma investigação a fundo me mostrou que apenas cinco mulheres na Unal têm cargos de tomada de decisão ou de poder, destas cinco entrevistei três professoras.

A ex-vice-reitora, atual decana da faculdade de enfermagem, a professora que representa o professorado no comitê de diretores de unidades acadêmicas e no comitê de extensão e investigação da Unal, a diretora do Colciências e diretora do departamento de

farmácia. De fato, além de participarem menos também acrescento o fato de falarem menos em espaços de decisão como apresentado no tópico anterior.

Ressalto o nível de escolarização apresentado pelas três professoras entrevistadas e de acordo com o próprio site da instituição as duas professoras que não consegui investigar também tem doutorado. No primeiro capítulo trago a análise de Daniela Vaz sobre a escolarização de professores universitários, a autora aponta que mulheres conseguem chegar a cargos de poder quando tem uma escolarização superior aos homens.

Portanto, com as análises teóricas e de campo esse trabalho conclui que mulheres participam em menos espaços de poder e de decisão na Universidad de Colombia, mesmo que a universidade crie espaços cômodos, como relatados por duas entrevistas, as mulheres sofrem discriminação ao serem interrompidas ou precisarem estar mais bem qualificadas que os homens.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABRÃO, Larissa Guimarães Martins. **A participação política da mulher: uma análise do ponto de vista psicológico**. UNB, tese de doutorado. Brasília, Julho de 2009.

ALMEIDA, Gisele Maria Ribeiro; BAENINGER, Rosana. **A imigração brasileira na França: do tipo histórico às modalidades imigratórias contemporâneas**. Revistas Brasileira de estudos de população, vol.33, n°1, São Paulo Jan/Apr 2006.

ANTONIAZZI, Adriane Scomazzon; COSTA, Fernanda Ortiz. **A influência primária na construção da identidade de gênero percepções dos pais**. Paidéia, FFCLRP-USO, Riberão Preto, Junho 1999.

BATLIWALA, Srilatha. **El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción.** In: *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Editores: T/M, Santa Fe de Bogotá, 1997.

BARTRA, Eli. **Acerca de la investigación y la metodología feminista.** In.: *Investigación feminista: Epistemología, metodología y representaciones sociales*. México: UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias: Facultad de Psicología, 2012.

BRIZENDINE, Louann. **El cerebro masculino: las claves científicas de cómo piensan los hombres y los niños.** Editora: RBA, 2013 (4ª Edição).

BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e Política: Uma Introdução.** São Paulo: Boitempo, 2014.

BUQUET, Ana; COOPER, Jennifer A.; MINGO, Araceli; MORENO, Hortensia. **Intrusas em la Universidad.** Editora: UNAM, México, 2013.

CONSERJERÍA PRESIDENCIAL para la Equidad de la Mujer. **Acuerdo Nacional por la Equidad entre mujeres y hombres.** Bogotá. Presidencia de la Republica, 2003.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero.** Estudos Feministas, ano 10, 1º semestre 2002, p. 171-88

DESCOUBURES, Virginie; DEVEUAI, Annie-Marie; RYCHBBER, Danielle-Chabaud; Varika, Eleni. **O gênero na Ciências Sociais: Releituras críticas de Max Weber à Bruno Latour.** Editora:UNESP, 2014.

FRANCO, Paki Venegas; CERVERA, Julia Pérez. **Manual Para o Uso Não Sexista da Linguagem: O que Bem se Diz... Bem se Entende.** Trad. Beatriz Cannabrava. 3ª ed. S.n. PROTECA; UNIFEM; REPEM, 2014. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoes/outros-artigos-e-publicacoes/manual-para-o-uso-nao-sexista-da-linguagem>>. Acesso em: 08 out. 2015.

FEDERICI, Silvia. **El caliban y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria.** Madrid: Traficantes de Sueños, 2010.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010.

HARDING, Sandra. **Ist here a feminist method?** In: *Feminism and Methodology*. Indiana University Press, 1987.

JAGGAR, Alison. **Amor e conhecimento: a emoção na epistemologia feminista**. In: JAGGAR, A.; BORDO, Susan R. *Gênero, Corpo, Conhecimento*. Rio: Rosa dos Tempos, 1997

JACOBS, DAIANE DORDETE. **Corpo vocal, Gênero e Performance**. Revista Brasileira de Estudos da Presença, Porto Alegre, v.7. n.2, p.359-381, maio/ago.2017.

KOROL, Claudia. **La Educación como Práctica de la Libertad: Nuevas Lecturas Posibles**. In: KOROL, Claudia (Comp.). *Hacia una pedagogía feminista*. Géneros y Educación Popular. Buenos Aires: El Colectivo; América Libre, 2007. Disponível em: <[http://perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/hacia\\_una\\_pedagogia\\_feminista.pdf](http://perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/hacia_una_pedagogia_feminista.pdf)>. Acesso em: Abril de 2017.

LANDER, Edgardo. **La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales**. CLACSO, 2005.

LIMA, Lucas Loureiro de Barros. **A masculinização da mulher líder no Brasil: Quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança**. Dissertação de mestrado, FGV, Julho de 2011.

LONDOÑO, Martha Cecilia. **El desafío de la equidade de Género en Colombia y la estrategia de mainstreaming**. Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad, Universidad del Valle, 2011.

LUGONES, María. **Colonialidad y Género**. Colômbia: Tabula Rasa. N°09. Julio-Diciembre, 2006, p.73-101.

MALLARINO-URIBE, CONSUELO. **Estratificación social en Bogotá de la política pública a la dinámica de la segregación social**. Universitas humanísticas, Bogotá, n.65, p.139-171, enero/junio de 2008.

MARACCI, Inara Linn. **Socialização, papéis de gênero e desenvolvimento psicológico: tecendo narrativas femininas**. Dissertação de Mestrado, UNB, novembro de 2013.

ONU-MUJERES. **Empoderamiento Político de las Mujeres: Marco para una Acción Estratégica**. Panamá, Junio de 2014.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. **Metodologias feministas e estudos de gênero: Articulando pesquisa, clínica e política.** Psicologia em Estudo, Maringá, v. 11, n. 3, p. 647-654, set./dez. 2006.

PAULA, Andressa Bauermann de. **A participação de mulheres em cargos de chefia.** Tese de doutorado, UFRGS. Porto Alegre, 2013.

RÍOS, Marcela Largade y de los. **Los cautiverios de las mujeres- madresposas, monjas, putas, presas y locas.** Editora: UNAM, 2005.

SAFFIOTI, Heliete. **A Mulher na Sociedade de Classes: mitos e realidades.** Editora: Expressão Popular, 2006.

SALGADO, Martha Patricia Castañeda. Etnografía feminista. In.: **Investigación feminista: Epistemología, metodología y representaciones sociales.** México: UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias : Facultad de Psicología, 2012.

SPIVAK, Gayatri Chakaravorty. **Pode o subalterno falar?.** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** Educação & Realidade, vol. 20, nº 2, 1995, p. 71-99.

TÔRRES, Moisés Romanazzi. **Considerações Sobre a Condição da Mulher na Grécia Clássica (Sécs. V e IV a.C.).** *Revista Mirabilia* – Revista Eletrônica de Idades Antiga e Média do *Institut d' Estudis Medievals* (UAB), Barcelona, , Vol. 01, p. 48-55, Dec. 2001. Disponível em: <[dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2226874.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2226874.pdf)>. Acesso em: 05 out. 2015.

UNIVERSID NACIONAL DE COLOMBIA. **Estadísticas Docente.** Bogotá, Marzo de 2015.

VAZ, Daniela Verzola. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil.** Revista Economia e Sociedade, Campinas, v.22, n.3 (49), p. 765-790, dezembro, 2013.

