

As mulheres e os espaços de poder e decisão: reflexões sobre o empoderamento das mulheres na Universidade Federal do Tocantins/UFT.

Edisselma dos Santos Alecrim (autora)¹

Cynthia Mara Miranda (coautora)²

Ana Lúcia P. Silva Lino (coautora)³

RESUMO

Ao longo dos tempos e em distintas sociedades homens e mulheres foram dotados de papéis sociais distintos. As mulheres foram associadas a esfera privada e os homens a esfera pública o que colocou as mulheres em situações de desigualdade no acesso às oportunidades. Elas tiveram que lutar para conquistar mais espaços no mercado de trabalho e para chegar aos espaços de decisão. Este artigo propõe investigar, por meio de dados e entrevistas a mulheres que ocupam cargos de gestão na Universidade Federal do Tocantins/UFT, as oportunidades e acessos das mulheres nos espaços de decisão desta instituição. Para tanto, adotou-se como base as diretrizes propostas pelo Plano Nacional de Políticas para as Mulheres/PNPM, com vistas a reforçar a necessidade de uma política mais sólida de igualdade de gênero nos postos de decisão, uma vez que a UFT ainda não atingiu a igualdade plena na ocupação destes postos.

Palavras-Chave: Políticas Públicas. Igualdade. Gênero.

ABSTRACT

Discuss gender inequalities is important for understanding how over the years we have been roles that characterize men and women, reinforcing stereotypes that put the women unequal to men in situations. The conquest of spaces in the labor market is a factor that shown this inequality, which becomes even more disparate when it comes to management positions. This article proposes to investigate, by means of data and interviews with women occupying management positions at the Federal University of Tocantins / UFT, opportunities and access of women in decision-making that institution. For both, it was adopted as a basis the guidelines proposed by the National Plan of Policies for Women / PNPM, with a view to reinforcing the need for a stronger policy of gender equality in decision-making positions, since the UFT has not yet reached full equality in occupying these posts.

Keywords: Public Policy. Equality. Gender.

INTRODUÇÃO

A desigualdade entre os gêneros foi construída culturalmente em diferentes sociedades e tempos, tendo como uma das premissas iniciais a dominação masculina sobre as mulheres nos mais variados espaços, tanto na esfera doméstica na figura do “provedor” como na esfera política construída como um ambiente absolutamente masculino onde as mulheres são invisibilizadas. A desigualdade se estabelece por meio das interações sociais que são lapidadas em diferentes processos de socialização que o indivíduo passa ao longo de sua vida. No mercado de trabalho, por exemplo, observa-se a existência de uma divisão sexual do trabalho que faz com que as mulheres sejam

¹Secretária Executiva na Universidade Federal do Tocantins/UFT; aluna no Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional/UFT; <http://lattes.cnpq.br/9418379152280867>.

² Professora no Curso de Comunicação Social e no Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Federal do Tocantins/UFT; <http://lattes.cnpq.br/3694775809256234>.

³Secretária Executiva na Universidade Federal do Tocantins/UFT; <http://lattes.cnpq.br/5128061477901535>.

colocadas em situação de desvantagem em relação ao homem tanto no que se refere ao salário como nos cargos de melhor remuneração. As atividades desempenhadas pela mulher em diferentes esferas ainda são pouco reconhecidas e sua participação na construção familiar e social não é valorizada. O reconhecimento de que a carga familiar é de responsabilidade, principalmente, das mulheres, sendo-lhes atribuído o papel de instruir os filhos e organizar os arranjos domésticos, o que sem dúvida influencia o contexto social a sua volta, é um passo importante para melhor compreender a condição desigual em que as mulheres se encontram e, com isso, buscar reverter esta situação.

Avanços significativos ocorreram em diversos países do mundo para a redução da desigualdade entre os gêneros, porém poucos foram os países que reduziram drasticamente a desigualdade, como é o caso dos países nórdicos (Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia). As políticas, programas e legislações voltadas para a igualdade entre o gênero ainda são insuficientes diante dos problemas ocasionados pela violência contra a mulher, feminização da pobreza e sub-representação nos cargos de decisão.

As políticas públicas de igualdade ganharam força no Brasil e na América Latina nas últimas três décadas com o aumento da participação de mulheres nos espaços de poder e decisão. No campo político observamos a ascensão das mulheres com governos comandados por elas, no Brasil com Dilma Rousseff, Cristina Kirchner na Argentina, Laura Chinchilla, na Costa Rica e Michelle Bachelet, eleita recentemente, no Chile para governar pelo período de 2014 a 2018.

A igualdade de gênero é um desafio e requer atenção tanto dos governos como da sociedade em geral. Assim como a desigualdade tem sido construída culturalmente, a igualdade também pode ser construída da mesma forma, desde que sejam adotadas atitudes e posturas da gestão pública que sejam capazes de gerar reflexos positivos na sociedade. Implementar políticas públicas que visem eliminar as desigualdade de gênero nestes países é de suma importância tanto para expansão das liberdades e oportunidades das mulheres, como da própria sociedade. Indicar mulheres para cargos de poder e decisão é uma forma de romper com a invisibilidade feminina nesses espaços.

Nesse intuito, a presente investigação terá como foco o acesso das mulheres aos espaços de poder e decisão da Universidade Federal do Tocantins/UFT por compreender que a ocupação desses postos pelas mulheres colabora para a redução da desigualdade. Além da análise dos dados, foram entrevistadas algumas personalidades, mulheres, que ocupam cargos de gestão na UFT.

As mulheres na Universidade Federal do Tocantins/UFT

A Universidade Federal do Tocantins apresenta uma estrutura *multicampi*, distribuída em sete câmpus, nas cidades de Araguaína, Arraias, Gurupi, Miracema, Palmas, Porto Nacional e Tocantinópolis, no Estado do Tocantins, foi

instituída pela Lei 10.032, de 23 de outubro de 2000, vinculada ao Ministério da Educação, é uma entidade pública destinada à promoção do ensino, pesquisa e extensão, dotada de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, em consonância com a legislação vigente. Embora tenha sido criada em 2000, a UFT iniciou suas atividades somente a partir de maio de 2003, com a posse dos primeiros professores efetivos e a transferência dos cursos de graduação regulares da Universidade do Tocantins, mantida pelo Estado do Tocantins (PDI, 2010)⁴.

No que diz respeito aos cargos de coordenações de cursos, a UFT possui 46 cursos de graduações, distribuídos entre presenciais e a distância, dos quais 28 são chefiados por homens. Destes 28 coordenadores, 15 possuem doutorado e, das 18 coordenações chefiadas por mulheres, 11 possuem doutorado. Já, dos 20 cargos de coordenações de pós-graduações *stricto-sensu*, 15 são chefiados por homens e apenas 5 por mulheres. Nos 7 câmpus da UFT, há apenas 2 diretoras, dentre as 6 pró-reitorias, apenas 2 são chefias por mulheres e, à frente dos 7 câmpus, 1 reitor e 1 vice-reitora⁵.

Em uma análise mais aprofundada, nota-se que embora as mulheres tenham buscado se qualificar mais, e apesar de alguns cargos nem sempre serem discricionários, sendo muito mais escolhidos por organização do colegiado do que por indicação, elas não estão em condição de igualdade com os homens quando se trata da ocupação dos cargos de decisão. Os dados refletem que os espaços de decisão e poder dentro da UFT, assim como nos demais espaços sociais ainda são predominantemente masculinos.

Outro fato interessante observado durante esta pesquisa é que os cargos de decisão ocupados pelas mulheres reforçam os estereótipos construídos em torno de profissões “ditas” femininas, elas geralmente lideram cursos voltados para as licenciaturas e/ou cargos “convencionados” femininos, restando-lhes papéis coadjuvantes, como secretárias e assessoras, por exemplo. E, quando se trata de coordenações de cursos direcionados para as áreas das engenharias, e tecnologias

⁴ Plano de Desenvolvimento Institucional – Resolução do Conselho Universitário/CONSUNI da Universidade Federal do Tocantins /UFT, 2010.

⁵ As informações sobre o quantitativo de cursos e cargos de Coordenações e Diretorias foram adquiridos na Secretaria dos Órgãos Colegiados/SOCS, a qual auxilia os Conselhos Universitário e Superior da UFT. Os dados sobre as titulações foram coletados na plataforma Lattes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico/CNPQ (<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/busca.do>) e considera que todos os Coordenadores de Pós-graduações *stricto-sensu*, Diretores, Reitor e Vice-reitora possuem no mínimo Doutorado. Acesso em 16/dez./2013.

praticamente não há a presença de mulheres, fenômeno este que também se repete em grande parte da universidade.

De acordo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio/PNAD (2009)⁶ “a maioria das mulheres brasileiras possui escolaridade superior a oito anos: 16,4% delas têm entre oito e dez anos de estudo e 34,9%, mais de 11 anos. Entre os homens, 31% declararam ter estudado por 11 anos ou mais e 16,6%, entre oito e dez anos”. Quando consideramos os percentuais para a faixa etária a partir dos 25 anos, “os homens com pelo menos o nível superior de graduação completo foi de 9,9%, e das mulheres, de 12,5%; percentuais que passavam para 11,5% e 19,2%, respectivamente, entre os ocupados”.

Tanto os dados da UFT quanto os da PNAD comprovam que os espaços ainda são absolutamente dominados por homens, ainda que as mulheres venham os superando quando se trata de qualificação. É preciso romper esta barreira sexista privilegiadamente masculina.

Embora o PNPM apresente propostas de correção das distorções de igualdade de gênero, bem como busca implementá-las, acompanhá-las e avaliá-las, na UFT sua aplicabilidade não tem surtido os efeitos esperados. Prova disso é que a presença das mulheres em cargos de chefia ainda é bastante tímida e a participação política delas ainda é muito limitada, de modo que, embora tão bem preparadas como seus equivalentes do sexo oposto, até então, nenhuma mulher chegou a concorrer ao cargo de reitora, reforçando o fato de que as mulheres pouco se vêm em cargos de poder e decisão e confirmando a pouca eficiência do PNPM para a igualdade de gênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora as políticas públicas de igualdade de gênero venham propiciando avanços significativos na redução da desigualdade no Brasil, elas ainda estão muito aquém do esperado. Nota-se que o progresso é lento e que ainda não atingiu objetivos propostos desde a Plataforma de Ação de Pequim, na IV Conferência Mundial sobre a Mulher, em 1995, a qual já pregava em seus objetivos, os quais estavam em consonância com objetivos de Conferências ainda anteriores, a necessidade de “eliminação de todos os obstáculos que dificultam a participação ativa da mulher em todas as esferas da vida pública e privada, mediante uma participação plena em

⁶Disponível em: <http://censo2010.ibge.gov.br> acesso em 19/dez./2013.

igualdade de condições no processo de tomada de decisões econômicas, sociais, culturais e políticas”. Neste sentido, ainda há muito a se caminhar até que a igualdade de gênero deixe de ser uma proposta e passe a ser uma ação coletiva; logo, os debates, as conferências, as organizações em redes, os diálogos precisam serem reafirmados.

No que se refere a uma maior presença de mulheres nos espaços de poder e decisão, tanto na UFT como nos demais espaços, este é uma fator que requer avanços, em que suas presenças em cargos de gestão devem ser incentivadas e, principalmente, efetivadas. Para tanto, ampliar a visão social, com vistas a reconhecer que as mulheres são iguais aos homens e que elas podem (e devem) desempenhar cargos em pé de igualdade a eles é um passo importante. Entretanto, faz-se necessário o respeito às especificidades de cada um, para que não haja a tentativa de masculinização das mulheres. Portanto, possibilitar a inserção das mulheres nos cargos de gestão seria uma estratégia fundamental para promoção dada igualdade entre os gêneros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANDEIRA, L. & MELO, H. P. **A Pobreza e as Políticas de Gênero no Brasil** – CEPAL, Série *Mujer e Desarrollo*, 2005.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013 114 p. : il.

GODINHO, Tatau& SILVEIRA, Maria Lúcia (orgs.) - **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004 - 188 p. (cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8).

MIRANDA, Cynthia Mara. Brasil, Canadá e a integração de políticas de gênero a partir da Plataforma de Ação de Pequim. *In Interfaces Brasil – Canadá*, v. 12 n. 15, Canoas, 2012.

PHILLIPS, Anne. **De uma política de ideias a uma política de presença? Estudos Feministas**, v. 9, n. 1, p. 268-290. 2001.

PLATAFORMA DE AÇÃO DE PEQUIM. **IV Conferência Mundial sobre a Mulher**. Nações Unidas: Pequim/China, 1995.

Resolução do Conselho Universitário da Universidade Federal do Tocantins/UFT (CONSUNI) N. 11/2010. Palmas, 2010.