Estado da publicação: Não informado pelo autor submissor

Planos de equidade de gênero em universidades brasileiras

Daniela Atães, Ana Maria Carneiro

https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

Submetido em: 2023-09-17
Postado em: 2023-09-22 (versão 1)
(AAAA-MM-DD)

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

PLANOS DE EQUIDADE DE GÊNERO EM UNIVERSIDADES BRASILEIRAS

DANIELA ATÃES
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6812-7751
<d145790@dac.unicamp.br>
Universidade Estadual de Campinas. Campinas, São Paulo (SP), Brasil
ANA MARIA CARNEIRO
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6688-1881
<anamacs@unicamp.br>
Universidade Estadual de Campinas. Campinas, São Paulo (SP), Brasil

RESUMO: O artigo teve como objetivo desenvolver um instrumento para analisar como as universidades brasileiras têm atuado para buscar a equidade de gênero na profissão acadêmica, considerando suas diversas dimensões. A partir de uma amostra de Planos de Desenvolvimento Institucionais de universidade brasileiras, complementada com outros documentos institucionais, observa-se que as iniciativas ainda são escassas e estão mais focadas nos estudantes.

Palavras-chave: gênero, diversidade, equidade, acadêmica, universidade.

BRAZILIAN UNIVERSITIES' GENDER EQUALITY PLANS

ABSTRACT: The article aims to develop an instrument to analyse how Brazilian universities are working to seek gender equality in academia, considering its various dimensions. Based on a sample of Institutional Development Plans from Brazilian universities, complemented with other institutional documents, results show that initiatives are still scarce and focused on students.

Keywords: gender, diversity, equality, academia, university.

INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero se expressa de múltiplas formas na profissão acadêmica: na inserção e progressão na carreira (Knights & Richards, 2003); na associação da mulher a funções domésticas e à subordinação (Bourdieu, 1999); e em situações de violência simbólica (Barthelemy, McCormick & Henderson, 2016).

O desenvolvimento de estratégias para enfrentar essas manifestações de desigualdade tem sido adotado na esfera da ciência em todo o mundo, fortemente motivado pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) de 2015. O desenvolvimento da dimensão de gênero é importante para o progresso do conhecimento científico e

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

da humanidade, considerando inclusive o cumprimento a metas dos ODS. O Objetivo 5 visa "alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas", e possui algumas metas relacionadas, como a que visa "garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública".

Esta pesquisa inédita busca dar visibilidade a um tema que tem ganhado repercussão no ensino superior globalmente, porém ainda é muito recente no Brasil, qual seja a busca pela equidade de gênero. Tem aumentado a compreensão de que o compromisso das universidades com a redução das desigualdades entre homens e mulheres deve vir acompanhado de uma série de medidas coordenadas em torno de um plano estratégico formal - o plano de equidade de gênero -, que permita o seu pleno desenvolvimento em todos os âmbitos que permeiam a profissão acadêmica e a organização das universidades (Clavero & Galligan, 2020).

Na União Europeia, este estímulo tem se consagrado através do desenvolvimento de planos de equidade de gênero como pré-requisito para habilitar propostas em programas de financiamento de pesquisa. No Brasil, as primeiras iniciativas voltadas à equidade na profissão acadêmica começam a surgir mais recentemente em termos institucionais, no caso de universidades como USP e UNICAMP (FAPESP, 2023).

Para compreender a situação brasileira, busca-se analisar como as universidades brasileiras têm atuado para buscar a equidade de gênero em suas diversas dimensões, incluindo o desenvolvimento de planos de equidade de gênero. O estudo baseou-se na análise de uma amostra de Planos de Desenvolvimento Institucionais de universidade brasileiras, complementada com outros documentos institucionais. Este artigo buscou desenvolver o instrumento analítico a partir da aplicação piloto, que poderá ser replicado futuramente para mais universidades.

1. DIVERSIDADE E EQUIDADE

O pensamento feminista do final da década de 1990 esteve marcado pela emergência de categorias de múltiplas diferenciações que se articulam a gênero e permeiam o social (Piscitelli, 2008). São as categorias de articulação e interseccionalidades, utilizadas por algumas autoras (McKlintock, 1995; Crenshaw, 2002; Brah, 2006). Uma delas é Avtar Brah (2006), que não considera o gênero como categoria analítica, e sim a diferença. A ideia é de que as diferenças podem ser relacionais, contingentes, variáveis, ou seja, é preciso pensar que há "noções estereotipadas de 'necessidade cultural comum'

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

sobre grupos heterogêneos com aspirações e interesses sociais diversos" (Brah, 2006, p. 337). Nesse caso, a diferença pode resultar em "desigualdade, exploração e opressão ou em igualitarismo, diversidade e formas democráticas de agência política" (Brah, 2006, p. 374).

No campo de estudos organizacionais, o debate sobre diversidade teve início no contexto norte-americano, atrelado à resposta organizacional frente aos movimentos políticos a favor da integração racial, das décadas de 1960 e 1970. O *Affirmative Action* foi promulgado em 1965 em instância federal nos Estados Unidos, e as empresas que tivessem contrato com o governo deviam coletar dados e avaliar a diversidade existente na composição de seus funcionários, estabelecendo metas para balancear a participação de grupos de minorias (mulheres, negros, hispânicos, asiáticos e índios americanos, além da inclusão em 1991 de pessoas com deficiência) (Agócs & Burr, 1996). Nos anos 1990, com o advento da globalização, o debate é ampliado para outros países (Fleury, 2000) e começa a se destacar nas pesquisas (Fraga, Colomby, Gemelli & Prestes, 2022).

No Brasil, essa discussão remonta aos anos 1990, sendo, por um lado, fortalecida através do interesse em gestão da diversidade por subsidiárias de multinacionais norte-americanas, e por outro, com a criação do Programa Nacional de Direitos Humanos em 1996, que visava a implementação de atos e declarações internacionais no país. Ao tratar da produção científica brasileira sobre diversidade na administração entre os anos 2001 e 2019, Fraga et al. (2022) destacam um crescimento expressivo das discussões sobre o tema da primeira para a segunda década dos anos 2000, com significativa ampliação no ano de 2019.

Os estudos organizacionais sobre diversidade no Brasil têm sido relacionados com temáticas diversas do ambiente organizacional, como relações de poder, movimentos sociais, comunicação inclusiva, inovação, comportamento do consumidor, empreendedorismo, economia solidária, e direitos humanos e direitos fundamentais no mundo do trabalho (Fraga et al., 2022). É importante pensar que existe uma dinâmica que circunda o termo 'diversidade', que funciona como um *iceberg*, pois enquanto algumas dimensões podem ser simbolicamente percebidas, outras estão ocultas, como crenças, sentimentos e valores (Mazur, 2010). Além disso, Fraga et al. (2022) ressaltam que na maior parte dos artigos encontrados, as diferenças são homogeneizadas ou são tratadas de modo isolado uma das outras.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

Em termos de profissão acadêmica, existe uma grande disparidade entre homens e mulheres no total de vínculos profissionais de pesquisadores. As pesquisadoras representam 45,8% do total na América Latina e Caribe, 32,9% na América do Norte e Europa Ocidental, e 30% no mundo (UIS-UNESCO, 2020). Dados dos Estados Unidos mostram que essas disparidades também são observadas na intersecção entre gênero e raça, já que homens brancos representam um montante desproporcional (Davis & Fry, 2019). Em termos de publicações, também se observa sub-representação de mulheres e grupos de minoria, o que pode estar relacionado a resultados desiguais na revisão por pares, como descrevem Kozlowski, Larivière, Sugimoto & Monroe-White (2022, p.1): "Essas disparidades são frequentemente uma manifestação de *inequality* – resultados desiguais – e *inequity* – o grau em que esses resultados são efeito de uma imparcialidade ou viés no julgamento".

Algumas autoras trabalharam a inserção institucional do gênero (Acker, 1992; Acker, 1990; Connell, 2006; Waylen, 2014), ao descrever como a desigualdade de gênero se manifesta nas instituições, considerando que estas podem auxiliar a estruturar as mudanças necessárias para a redução da desigualdade na profissão acadêmica. Joan Acker (1992, p. 567) nomeou o fenômeno "*gendered institutions*", que significa que o gênero "está presente nos processos, práticas, figuras, ideologias e distribuições de poder em vários setores da vida social". Além disso, Acker (1990) identificou as maneiras como as desigualdades de gênero se manifestam nas organizações: na divisão do trabalho, sendo os homens maioria nas maiores posições da organização; símbolos, linguagens e figuras que reforcem a divisão do trabalho desigual; interações de dominância e submissão; nos modos de pensar sobre o trabalho, como, por exemplo, o desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal; gênero embutido na lógica organizacional, como o favorecimento de homens para algumas posições.

Connell (2006) cunhou o termo "*gender regimes*", cuja definição descreve como as instituições são vistas. As instituições formam um padrão de conjuntos de relações de gênero, sendo eles: relações de poder; divisão do trabalho; dimensão de relações e emoções humanas; e a dimensão de cultura e simbolismo. Outro fator importante para a teoria institucional é como as mudanças devem ser estimuladas nas instituições, já que há regras formais e informais que operam quando o assunto é gênero. Para efetuar as transformações, é preciso considerar ambas, pois nem sempre a reforma de regras formais pode trazer resultados desejados, já que as regras informais, as quais muitas vezes se apresentam de formas sutis, podem implicar de forma importante nas instituições (Waylen, 2014).

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

2. PLANOS DE EQUIDADE DE GÊNERO

Planos de Equidade de Gênero têm se tornado cada vez mais presentes na esfera da ciência em todo o mundo. Os países da União Europeia têm ampliado o desenvolvimento dessas iniciativas em suas universidades, mesmo que com variações entre a cobertura nacional e o período de início (Clavero & Galligan, 2020). Em 2015, o Conselho da União Europeia convidou seus Estados-membro e as organizações de financiamento de pesquisa a providenciar incentivos para encorajar instituições de educação superior e organizações de pesquisa a desenvolver Planos de Equidade de Gênero e mobilizar recursos adequados para implementar estes planos. Essas ações têm sido promovidas através de programas de pesquisa e inovação, como o *6th EU Research Framework Programme (FP6), 7th EU Research Framework Programm (FP7), Horizon 2020*, e atualmente *Horizon Europe*, programa de financiamento para pesquisa e inovação da União Europeia para 2021 a 2027, com orçamento de 95,5 bilhões de euros. Este programa é a principal via para o fortalecimento do impacto da pesquisa e inovação para o desenvolvimento, apoio e implementação de políticas da União Europeia (European Commission, 2023).

A *European Commission* (2021) desenvolveu um guia denominado *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, que serve para apoiar as organizações a responder aos critérios da *Horizon Europe* para o desenvolvimento de Planos de Equidade de Gênero, que são exigidos para receber financiamento do *Horizon Europe*. Para atender aos critérios do programa, um Plano de Equidade de Gênero deve conter quatro requisitos obrigatórios: documento formal publicado no site da instituição; comprometimento de recursos e expertise dedicados para implementação do plano; coleta e monitoramento de dados; treinamento e conscientização em equidade de gênero e viés inconsciente de gênero. Outros cinco requisitos são recomendados: equilíbrio entre vida e trabalho e cultura organizacional; equilíbrio de gênero em liderança e tomada de decisão; equilíbrio de gênero em recrutamento e progressão de carreira; integração da dimensão de gênero em conteúdo de ensino e pesquisa; e medidas contra violência baseada em gênero, incluindo assédio sexual.

Outro guia importante foi elaborado pela *Advance HE* (2022), instituição com expertise em educação superior, cujo foco é ensino e aprendizagem, governança, desenvolvimento de liderança, e equidade, diversidade e inclusão (EDI). O guia denominado *Guidance on the collection of diversity monitoring data* possui recomendações para a coleta de dados de monitoramento de diversidade, e foi elaborado com base em consultas a organizações de EDI, especialistas jurídicos e outras agências envolvidas na

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

coleta de dados, pesquisa documental e conhecimento de boas práticas da *Advance HE* no Reino Unido. Além disso, a *Advance HE* também desenvolveu a *Athena Swan Charter*, uma estrutura para auxiliar e transformar a equidade de gênero em instituições de educação superior e pesquisa entre seus membros.

O monitoramento de diversidade é visto pela *Advance HE* (2022) como um passo inicial e essencial para iniciativas de enfrentamento a questões relativas à desigualdade, buscando checar se as iniciativas estão surtindo os efeitos desejados e, caso necessário, realizar ajustes. A partir disso, o monitoramento pode auxiliar as instituições a identificar desigualdades, identificar barreiras e lacunas de informação, evidenciando experiências diferentes e ajudando na definição de metas. As categorias recomendadas pela *Advance HE* (2022) para a coleta de dados são: idade; deficiência; raça, etnia e nacionalidade; sexo e identidade de gênero; identidade/histórico trans; orientação sexual; casamento e outros relacionamentos; gravidez, licença maternidade e paternidade; responsabilidades de cuidado; religião e credo; e origem social.

A *European University Association (EUA)* (2019), instituição que representa mais de 850 universidades em 49 países, influenciando políticas de educação superior, pesquisa e inovação na União Europeia, produziu o relatório *Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions: Results from the INVITED Project*. Este documento apresenta evidências sobre como as universidades podem promover a equidade, diversidade e inclusão. Foi elaborado a partir de uma pesquisa e discussões aprofundadas com membros da organização sobre suas práticas e desafios. Os resultados da pesquisa da *EUA* (2019) são divididos em seis dimensões.

- Na dimensão de estratégia institucional, o detalhamento do engajamento institucional permite compreender qual nível de engajamento a instituição aloca para os tópicos de equidade, diversidade e inclusão em suas estratégias ou políticas, podendo ser nível central, nível de faculdade ou nível de departamento, ou outro;

- Em estrutura institucional, são detalhados os atores envolvidos nas estratégias e políticas, podendo ser corpos diretivos, gabinete da reitoria, representações de estudantes, interessados externos ou outros;

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

- Em dimensões da diversidade avaliadas, são elencadas as dimensões de diversidade para as quais as instituições respondem, sendo elas separadas por estudantes, acadêmicos e funcionários não acadêmicos para os seguintes elementos: gênero, identidade de gênero, idade, deficiência, fatores educacionais, fatores socioeconômicos, fatores étnicos/culturais, fatores migratórios, fatores religiosos/crenças e responsabilidades de cuidado;

- Em medidas e fatores de sucesso, são considerados para estudantes: medidas para divulgação e alcance, acesso e retenção de estudantes; para funcionários, medidas para garantia de equidade para funcionários, sendo considerados: conscientização, infraestrutura acessível, treinamentos, código de conduta/política não discriminatória, cursos de idiomas, medidas para funcionários com responsabilidade de cuidado, apoio sob medida/*personal coaching*, ações positivas, treinamentos anti-vieses, discriminação positiva, e outros; e fatores de sucesso para estratégias institucionais, sendo considerados: comprometimento e apoio da liderança institucional, envolvimento direto dos grupos-alvo para desenvolvimento e implementação de estratégias e atividades, envolvimento de toda a comunidade universitária, disponibilidade de recursos financeiros/humanos adicionais, apoio governamental, ambientes de aprendizagem diversos melhorando a experiência estudantil, times diversos realizando pesquisas melhores.

- Em dados: coleta de dados em face das dimensões de diversidade já relatadas, e uso de dados, podendo ser para: transparência, *accountability* e fins de relatórios externos, identificar pessoas em desvantagem ou minorias, identificar diferentes necessidades de grupos diversos, ampliar a consciência sobre atividades específicas, medir resultados e impactos de atividades relacionadas a equidade, diversidade e inclusão, monitorar progresso em estudos ou carreiras de grupos específicos, ou outros, ou não utiliza estes dados de forma sistemática para atividades de EDI;

- E em barreiras e apoio externo: são detalhadas as principais barreiras para EDI no nível institucional, medidas adotadas para superar barreiras e tipos de apoio externo.

A *Science Europe* (2017), associação que representa as principais organizações públicas europeias que financiam ou realizam pesquisa, lançou o *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*. Este guia prático fornece abordagens para consideração em toda a amplitude da atividade organizacional de organizações de pesquisa, com foco em aprendizagem mútua das organizações membro da *Science Europe* e outros interessados no ecossistema de pesquisa, visando a equidade de

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

gênero e diversidade. O guia explora como evitar vieses inconscientes em processos de revisão por pares, traz recomendações sobre como monitorar a equidade de gênero através de indicadores, e como melhorar práticas de gestão de financiamento de pesquisa.

Além disso, o *Tailor-made Gender Equality Plans Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment (GECCO)*, de Mergaert et al. (2020) foi um projeto desenvolvido com financiamento pelo Programa *Horizon Europe*, que visa estabelecimento e implementação de Planos de Equidade de Gênero em *Research Performing Organisations (RPO)* e *Research Funding Organizations (RFO)*, ativas em Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM). Este projeto estruturou e implementou Planos de Equidade de Gênero personalizados para as organizações participantes, além de ter estimulado ambientes de aprendizagem autorreflexiva e avaliado a implementação dos planos por meio de indicadores de monitoramento.

Entre outras instituições de grande relevância que trabalham nesse tema, está a *European Institute for Gender Equality (EIGE)*, que promove a equidade de gênero na União Europeia através da realização de pesquisas sobre equidade de gênero em perspectiva interseccional, desenvolvimento de ferramentas metodológicas e cooperação com instituições da União Europeia, universidades, centros de pesquisa, organizações internacionais, entre outros. Além disso, a *League of European Research Universities (LERU)* é uma rede de universidades intensivas em pesquisa, que desenvolve e dissemina suas visões em pesquisa, inovação e educação superior através de documentos de orientação para política, declarações e eventos que auxiliem a moldar a política em nível europeu. Um dos grupos de trabalho da *LERU* está focado em EDI e auxilia as instituições-membro em aprendizagem mútua em relação aos Planos de Equidade de Gênero.

3. METODOLOGIA

A metodologia desta pesquisa tem caráter qualitativo e exploratório. A definição das categorias de análise foi feita através de método indutivo-dedutivo.

Para o desenvolvimento da metodologia, foram seguidas as seguintes fases:

3.1 Revisão da literatura e dos guias para desenvolver o arcabouço teórico e as categorias de análise

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

Foi realizada uma revisão de literatura, compreendendo bibliografia sobre equidade e diversidade na ciência, e documentos de orientação para políticas de equidade de gênero de renomadas instituições da Europa, voltadas ao fomento de políticas na área de EDI, para a elaboração do arcabouço teórico e categorias de análise. Estes documentos foram utilizados para o desenvolvimento das categorias de análise sob o método dedutivo (European Commission, 2021; Advance HE, 2022; European University Association, 2019; Science Europe, 2017; Mergaert et al., 2020).

3.2 Montagem da amostra a partir do Censo e dos documentos localizados

A lista de instituições do Censo da Educação Superior (2021) foi tomada como base para a seleção da amostra de universidades brasileiras, foco desta pesquisa por desenvolverem documentos de planejamento, os Planos de Desenvolvimento Institucional (PDIs). Os PDIs são planos oficiais das universidades, exigidos para que seja feito o credenciamento e recredenciamento junto ao Ministério da Educação (MEC), além de terem o objetivo de atender ao Sistema de Avaliação do Ensino Superior (SINAES), e servirem como forma de aperfeiçoar os próprios modelos de Plano Estratégico, através da adoção de uma metodologia participativa de elaboração e de processo sistemático de acompanhamento e avaliação (Segenreich, 2005). É importante destacar que os PDIs se mostram como fonte valiosa de dados por alguns motivos: por um lado, por serem instrumentos formais vinculados ao planejamento, que guiam o processo de credenciamento das universidades; e, por outro, por serem utilizados amplamente como fonte de dados em pesquisas. Porém, outros motivos colocam limites nas análises baseadas em PDIs: como o PDI é um plano, ele pode ou não ser executado; pode ou não informar quais atividades foram efetivamente realizadas; e pode ou não incluir todas as atividades da universidade (Colus, 2021).

Através da consulta aos dados do Censo da Educação Superior (2021), foi possível definir a amostra inicial, que contemplava 203 universidades, as quais representam a totalidade de universidades brasileiras. A partir dessa lista, foi feita uma busca nos sites das universidades para a seleção dos PDIs. A disponibilidade dos PDIs e o período foram determinantes para a composição da amostra. A amostra considerou documentos que foram elaborados para iniciar a partir do ano de 2023 em diante, pois acredita-se que PDIs mais recentes tenham mais chance de incorporar essa discussão, além de permitir uma comparação de documentos referentes ao mesmo período histórico. Foram encontrados 11 PDIs, que contemplam a amostra final da pesquisa.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

Como visto no Quadro 1, a amostra inclui 6 universidades públicas estaduais, 2 universidades públicas federais, 2 universidades privadas sem fins lucrativos e 1 universidade privada com fins lucrativos. Conforme a classificação de Schwartzman, Silva & Coelho (2021), que desenvolveram uma tipologia do ensino superior brasileiro conforme as missões e naturezas jurídicas das instituições, há 6 instituições caracterizadas como públicas de ensino, 1 como universidade e centro universitário privado, 1 instituição pública de pequeno porte com pós-graduação alta, 1 instituição pública de grande porte com pós-graduação alta, 1 instituição privada diferenciada e 1 instituição privada com fins de lucro de grande porte.

QUADRO 1 – AMOSTRA DE UNIVERSIDADES ANALISADAS

Universidade	**Sigla**	**UF**	**Criação**	**PDI**	**Categoria Administrativa**	**Classificação Schwartzman et al. (2021)**
Universidade do Estado da Bahia	UNEB	BA	1983	2023-2027	Pública Estadual	Instituições públicas de ensino
Universidade do Estado de Minas Gerais	UEMG	MG	1989	2023-2027	Pública Estadual	Instituições públicas de ensino
Universidade do Oeste Paulista	UNOESTE	SP	1972	2023-2027	Privada sem fins lucrativos	Universidades e centros universitários privados
Universidade Estadual de Londrina	UEL	PR	1971	2023-2027	Pública Estadual	Instituições públicas de pequeno porte com pós-graduação alta
Universidade Estadual do Paraná	UNESPAR	PR	2001	2023-2027	Pública Estadual	Instituições públicas de ensino
Universidade Estadual do Tocantins	UNITINS	TO	1996	2023-2027	Pública Estadual	Instituições públicas de ensino
Universidade Federal do Agreste de Pernambuco	UFAPE	PE	2018	2023-2027	Pública Federal	Instituições públicas de ensino
Universidade Federal do Ceará	UFC	CE	1954	2023-2027	Pública Federal	Instituições públicas de grande porte com pós-graduação alta
Universidade Luterana do Brasil	ULBRA	RS	1988	2023-2028	Privada sem fins lucrativos	Instituições privadas diferenciadas
Universidade Potiguar	UNP	RN	1996	2023-2027	Privada com fins lucrativos	Instituições privadas com fins de lucro de grande porte
Universidade Virtual do Estado de São Paulo	UNIVESP	SP	2012	2023-2027	Pública Estadual	Instituições públicas de ensino

Fonte: Elaboração própria.

3.3 Análise preliminar de PDIs para complementar as categorias de análise

Na sequência, foram selecionadas as universidades presentes na lista de instituições do Censo da Educação Superior (2021). Diante disso, foi feita uma busca nos sites das universidades para a localização dos PDIs e outros documentos, o que permitiu complementar o desenvolvimento das

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

categorias de análise de forma indutiva. Além disso, foi realizada uma busca de planos de equidade nos sites das universidades selecionadas. A partir dessa análise prévia, foram encontrados elementos que poderiam complementar as categorias de análise.

3.4 Desenvolvimento de quadros das categorias

A análise dos documentos combinada à análise de PDIs e sites de universidades permitiu desenvolver, através de um método indutivo-dedutivo, as categorias de análise da pesquisa e suas respectivas descrições, conforme mostrado no Quadro 2, e as rubricas[1] para análise dos planos de equidade, como mostrado no Quadro 3.

QUADRO 2 – CATEGORIAS DE ANÁLISE DE PLANOS DE EQUIDADE

Categorias de Análise de Planos de Equidade	Descrição	Fontes
Ensino, Pesquisa e Extensão em Gênero	Promoção e facilitação da dimensão de gênero em propostas de projetos de ensino, pesquisa e extensão e/ou integração da dimensão de gênero no conteúdo de ensino, pesquisa e extensão.	European Commission (2021), European University Association (2019), Mergaert et al. (2020)
Liderança e Tomada de decisão	Introdução e/ou aperfeiçoamento de políticas para promover a equidade nas posições de liderança e nas instâncias de tomada de decisão.	European Commission (2021), European University Association (2019), Mergaert et al. (2020)
Recrutamento e Carreira	Introdução e/ou aperfeiçoamento de políticas de equidade de gênero nos processos de recrutamento e progressão, incluindo estratégias para redução de barreiras para o avanço na carreira.	European Commission (2021), European University Association (2019), Mergaert et al. (2020)
Combate à discriminação baseada em gênero e/ou sexualidade e de violência sexual	Estabelecimento de medidas contra discriminação e violência baseada em gênero, incluindo assédio sexual, assédio baseado em orientação sexual e identidade de gênero.	European Commission (2021), European University Association (2019), Mergaert et al. (2020)
Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	Fomentar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, incluindo políticas para um ambiente aberto e inclusivo, com flexibilidade e apoio a responsabilidades de cuidado.	European Commission (2021), Mergaert et al. (2020)
Comunicação e Cultura Organizacional	Fomentar o desenvolvimento e incorporação de valores de integração e responsabilidade social na cultura organizacional, promovendo respeito a diferenças de gênero na organização, através da realização de treinamentos.	European Commission (2021), Mergaert et al. (2020)

[1] As rubricas são caracterizadas como um método de avaliação, normalmente utilizadas em contexto educacional, que permitem uma sistematização de notas, ao considerar o desempenho de um estudante em determinada tarefa ou conjunto de tarefas, produzindo um determinado resultado esperado de aprendizagem (Porto, 2005). Podem ser utilizadas para avaliação de programas ou outras atividades ao tornar explícitas as bases do julgamento de performance do objeto em avaliação, usando uma combinação de evidências qualitativas e quantitativas (Pancheri-Teixeira et al., 2022).

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

Atração de mulheres (estudantes em todos os níveis, professores e funcionários)	Promoção de atividades de extensão para atração de meninas e mulheres na ciência.	European University Association (2019), Mergaert et al. (2020)
Rede de Networking e Mentoria	Facilitar a criação de redes de networking, mentoria, aprendizado mútuo e fortalecimento de mulheres.	Mergaert et al. (2020)
Monitoramento (coleta de dados) e Avaliação de Impacto	Coleta de dados de equidade de gênero e monitoramento de indicadores; Mensuração de impacto dos planos executados; Publicação de resultados de avaliações.	European Commission (2021), European University Association (2019), Mergaert et al. (2020), Advance HE (2022), Science Europe (2017)
Plano Estratégico Formal	Publicação de documento formal de plano de equidade de gênero, com definição de objetivos explícitos, metas e estratégias e/ou políticas de equidade de gênero.	European Commission (2021), European University Association (2019), Mergaert et al. (2020), Science Europe (2017)
Órgãos Deliberativos e Recursos Humanos	Estabelecimento de órgãos deliberativos e recursos humanos dedicados a tomada de decisões relativas a estratégias e/ou políticas de equidade de gênero.	Mergaert et al. (2020)

Fonte: Elaboração própria, com base nas referências listadas.

QUADRO 3 – RUBRICAS PARA ANÁLISE DOCUMENTAL

Níveis	Descritivo
0	Não há menção
1	É abordado de forma genérica, em forma de incentivos, sem mencionar ações em desenvolvimento
2	É abordado de forma específica, com ações, projetos e/ou programas em desenvolvimento
3	Há estrutura institucional formal para o desenvolvimento de políticas institucionais e/ou definição de metas para o desenvolvimento estratégico

Fonte: Elaboração própria.

4. RESULTADOS

1. Ensino, Pesquisa e Extensão em Gênero

Para esta categoria, é preciso ter em conta que há Diretrizes Curriculares Nacionais, as quais são requisitos mínimos que as universidades devem cumprir, sendo elas: Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos, conforme o Parecer CNE/CP n.º 8/2012 de 6 de março de 2012, e as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira, ao incorporá-la para o desenvolvimento da formação de professores, incentivando o desenvolvimento de pesquisas e envolvimento comunitário, seguindo a

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

Lei 10.639/03 de 9 de janeiro de 2003 e Parecer CNE/CP n.º 3/2004 de 10 de março de 2004. Todas as universidades têm iniciativas para atender a essas diretrizes. Mesmo sendo estas consideradas como ações em desenvolvimento, o cumprimento desses requisitos mínimos pelas universidades foi classificado no nível 1 das rubricas.

No que diz respeito aos estímulos para atividades relacionadas a direitos humanos: há casos em que isso ocorre no âmbito de desenvolvimento de pesquisas (UEMG) e outros em projetos de extensão (UFAPE, UEMG).

Quatro universidades vão além desse nível, ao desenvolver atividades relacionadas a diversidade, direitos humanos e gênero: com oferta de cursos de pós-graduação e extensão (UNEB, UNP, ULBRA e UNIVESP) e centro de pesquisa (UNEB). Na UNEB, há um curso de pós-graduação stricto sensu em Educação e Diversidade; na UNP, o curso de especialização em Direitos Humanos, Gênero e Sexualidade; na ULBRA, há o curso de extensão Gestão da Diversidade; e na UNIVESP, há cursos de extensão em parceria com a Secretaria da Justiça e Cidadania sobre "Enfrentamento da violência de gênero e intrafamiliar" e com o Governo do Estado de São Paulo sobre "Violência intrafamiliar contra crianças e adolescentes, de gênero e contra idosos: enfoque interdisciplinar". Em relação ao centro de pesquisa, há o Centro de Estudos em Gênero, Raça, Etnia e Sexualidade na UNEB.

Por fim, no nível mais alto, há três universidades que possuem estruturas institucionais formais relativas a direitos humanos, através do Núcleo de Educação em Direitos Humanos (UNOESTE) e Núcleo de Estudos em Direitos Humanos (UNITINS), o qual tem como objetivo relacionar estudos e pesquisas a atividades de extensão; e os seguintes núcleos na UNESPAR: Núcleo de Educação para Relações de Gênero (NERG), Núcleo de Educação para Relações Étnico-Raciais (NERA) e Comissão Universidade para Índios (CUIA).

2. Liderança e Tomada de decisão

Este tema não apareceu de forma explícita em nenhum documento analisado das 11 universidades.

3. Recrutamento e Carreira

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

Entre as universidades públicas, o concurso público é a forma predominante para recrutamento de docentes e funcionários. As universidades federais analisadas (UFAPE e UFC) se baseiam na Lei 12.990/2014 para reserva de vagas para pessoas negras e na Lei 8.112/1990 e Decreto nº 9508/2018 para reserva de vagas para pessoas com deficiência. As universidades estaduais seguem legislações estaduais, com reservas para PCD (UEMG, UNITINS e UNIVESP) e com reservas para PCD e pessoas negras (UNEB e UNESPAR). Uma universidade pública estadual não menciona este tema (UEL).

Algumas universidades vão além do cumprimento às legislações, como o caso da UNEB, que possui objetivos estratégicos para a integração da gestão de pessoas com os ODS, com o objetivo de implantação de creches universitárias para suporte às mães servidoras e estudantes; e da UNESPAR, com o objetivos estratégicos de consolidação das políticas de cotas e ações afirmativas para acesso de estudantes e processos seletivos de docentes e funcionários, com acompanhamento de indicadores e formação de bancas de heteroidentificação e validação da autodeclaração de PCD.

4. Combate à discriminação baseada em gênero e/ou sexualidade e de violência sexual

Duas universidades não mencionam este tema (UNITINS e UFAPE). Uma universidade dá estímulos para o desenvolvimento de políticas institucionais de combate à discriminação baseada em gênero e/ou sexualidade com foco na comunidade LGBTQIA+ (UEMG). Quatro universidades realizam ações relacionadas ao combate à discriminação baseada em gênero e/ou sexualidade e violência sexual: com campanhas educativas contra discriminação de gênero, cor, raça ou credo (UNP); com campanhas contra a violência de gênero (UNEB), com oferta de cursos de extensão sobre violência de gênero (UNIVESP) e com objetivo estratégico de fortalecimento de ações preventivas e acolhimento de denúncias relacionadas à violação de direitos humanos (UFC). Quatro universidades possuem estrutura institucional relacionada ao combate à discriminação baseada em gênero e/ou sexualidade e violência sexual (UEL, UNOESTE, ULBRA e UNESPAR). Na UEL, há um núcleo de serviços relacionados à saúde e bem-estar, com suporte a casos de violência de toda natureza e violação de direitos humanos.

5. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

Este tema não apareceu de forma explícita em nenhum documento analisado de 9 universidades (UNEB, UNOESTE, ULBRA, UFC, UNP, UNITINS, UEMG, UNIVESP e UFAPE). Duas universidades possuem estrutura institucional relacionada a equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (UEL e UNESPAR). Na UEL, o Serviço de Bem-Estar à Comunidade (SEBEC) e na UNESPAR, com programas de apoio à saúde do trabalho para docentes e funcionários, com estímulo ao cuidado e promoção de igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

6. Comunicação e Cultura Organizacional

As 11 universidades analisadas possuem valores relacionados a diversidade, democracia e direitos humanos nas suas listas de valores do planejamento estratégico. No caso da UNOESTE, trabalha-se a conscientização da comunidade acadêmica em relação à diversidade de gênero e sexualidade.

Algumas universidades desenvolvem ações de formação para docentes e discentes acerca dos temas relativos à diversidade (ULBRA, UFC). No caso da ULBRA, é realizada formação pedagógica continuada aos docentes da universidade sobre a inclusão do tema das relações étnico-raciais nos componentes curriculares institucionais. Na UFC, isso ocorre através da realização de oficinas, palestras, rodas de conversas e eventos comemorativos. Além disso, a UFC possui objetivos estratégicos, como a institucionalização de política de gestão de pessoas que fortaleça temáticas de diversidade.

Três universidades possuem estrutura institucional para o desenvolvimento de políticas e projetos de diversidade e equidade (UNEB, UNP e UNESPAR). Na UNEB, há a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas; na UNP, há o Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Inclusão; e na UNESPAR, com os núcleos já citados: NERG, NERA, CUIA e Ouvidoria de Gênero, em todos os casos há ações direcionadas a toda a comunidade acadêmica, com maior foco nos estudantes.

7. Atração de mulheres (estudantes em todos os níveis, professoras e funcionárias)

Este tema não apareceu de forma explícita em nenhum documento analisado de 10 universidades. Uma universidade define ações estratégicas para promoção de equidade de gênero na ciência, especialmente nas áreas de pesquisa científica e tecnológica (UFC).

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

8. Rede de Networking e Mentoria

Este tema não apareceu de forma explícita em nenhum documento analisado das 11 universidades.

9. Monitoramento (coleta de dados) e Avaliação de Impacto

Este tema não apareceu de forma explícita em nenhum documento analisado de 9 universidades (UEL, UNEB, UNOESTE, ULBRA, UFC, UNP, UNITINS, UNIVESP e UFAPE).

Uma universidade estimula ações de monitoramento da diversidade da comunidade acadêmica (UEMG), tendo como referência questões socioeconômicas, culturais, étnico-raciais e de gênero.

Uma universidade possui coleta de dados para monitoramento de diversas ações definidas em planejamento estratégico (UNESPAR), como: quantidade de inscritos em processos seletivos categoria de cotas para estudantes, docentes e funcionários; solicitações de atendimento especial em provas de processos seletivos; ações de ensino, pesquisa e extensão para equidade socioeducacional de pessoas pretas, pardas, indígenas e LGBTQIA+; ações de promoção à saúde e acolhimento emocional da comunidade acadêmica; ações de mediação educacional; representatividade de pessoas pertencentes a grupos vulneráveis e socialmente excluídos; presença da universidade em espaços de representatividade externos em áreas transversais a direitos humanos; ações de ensino, pesquisa e extensão em direitos humanos; qualidade das condições do ambiente de trabalho; número dos diferentes tipos de assédio.

10. Plano Estratégico Formal

Este tema não apareceu de forma explícita em nenhum documento analisado de 7 universidades (UEL, UNEB, UNOESTE, ULBRA, UEMG, UNIVESP e UFAPE).

Duas universidades definem ações estratégicas relacionadas (UFC e UNITINS). Na UFC, há desenvolvimento de política para promoção de ações de equidade, diversidade e inclusão em programas de inovação institucional; promoção de equidade de gênero na ciência, especialmente nas áreas de pesquisa científica e tecnológica; institucionalização de política de gestão de pessoas que fortaleça temáticas de diversidade; estímulo ao desenvolvimento de competências nas áreas de

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

equidade, diversidade e inclusão; inclusão de critérios para designação de gestores, considerando formação em temáticas de assédio moral, sexual, etarismo, igualdade de gênero e políticas afirmativas; fortalecimento de ações preventivas e acolhimento de denúncias relacionadas à violação de direitos humanos. Na UNITINS, há desenvolvimento de políticas institucionais voltadas à valorização da diversidade, e ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e da igualdade étnico-racial; eixo temático de programas de gestão voltados à diversidade, interculturalidade e gênero, com objetivo de analisar as práticas, convenções, saberes e representações sociais, ligadas à diversidade e gênero.

Duas universidades possuem plano estratégico formal (UNP e UNESPAR). Na UNP, foi criado o Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Inclusão (NAPI), que coloca em prática a política de atenção à comunidade acadêmica por meio de programas, projetos e ações amparados nos princípios de acessibilidade, diversidade, adaptabilidade, equidade, saúde mental e inclusão, voltado para estudantes; além do desenvolvimento da Política de Acessibilidade e Política de Diversidade e Inclusão. Na UNESPAR, há definição no plano estratégico de desenvolvimento de política de cotas e ações afirmativas para os processos seletivos para docentes e agentes universitários; atendimento especial em provas de processos seletivos; ações afirmativas para a equidade socioeducacional de pessoas pretas, pardas e indígenas, e de pessoas pertencentes ao grupo LGBTQIA+; promoção e acompanhamento da realização de programas e ações que contemplem a saúde e o bem-estar emocional da comunidade acadêmica; planejamento e implementação de ações de formação continuada, sobre educação em direitos humanos; promoção e ampliação da comunicação sobre Assuntos Estudantis e de Direitos Humanos entre a comunidade acadêmica e externa; implantação de um programa de saúde do trabalho para agentes e docentes; e promoção de igualdade de gênero e respeito no ambiente de trabalho.

11. Órgãos Deliberativos e Recursos Humanos

Este tema não apareceu de forma explícita em nenhum documento analisado de 7 universidades (ULBRA, UFC, UNP, UNITINS, UEMG, UNIVESP e UFAPE).

Quatro universidades possuem órgãos deliberativos e recursos humanos dedicados ao tema (UEL, UNEB, UNOESTE e UNESPAR). Na UEL, o Serviço de Bem-Estar à Comunidade (SEBEC) está ligado ao gabinete da reitoria, e é voltado à promoção de bem-estar à comunidade. Na UNEB, a

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

Pró-reitoria de ações afirmativas (PROAF) compõe a administração superior para o desenvolvimento de ações afirmativas. Na UNOESTE, o Núcleo de Educação em Direitos Humanos (NEDH) realiza a articulação e facilitação da educação em direitos humanos; o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI) realiza a facilitação da inclusão. Na UNESPAR, há a Pró-reitoria de Políticas Estudantis e Direitos Humanos (PROPEDH), Diretoria de Direitos Humanos (DDH) e Centros de Educação em Direitos Humanos (CEDH) para articulação e facilitação da educação em direitos humanos, há Núcleos específicos de educação para relações de gênero (NERG), étnico-raciais (NERA), educação inclusiva (NESPI), e há a Comissão Universidade para os Indígenas (CUIA) e Ouvidoria de Gênero.

Os resultados da análise são apresentados no Quadro 4 de acordo com as categorias descritas no Quadro 2 e as rubricas apresentadas no Quadro 3.

QUADRO 4 – ANÁLISE DE PLANOS DE EQUIDADE

	Universidades por nível			
Categorias de Análise de Planos de Equidade	**Nível 0**	**Nível 1**	**Nível 2**	**Nível 3**
Ensino, Pesquisa e Extensão em Gênero	0	4	4	3
Liderança e Tomada de decisão	11	0	0	0
Recrutamento e Carreira	4	5	2	0
Combate à discriminação baseada em gênero e/ou sexualidade e de violência sexual	2	1	4	4
Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	9	0	0	2
Comunicação e Cultura Organizacional	0	6	2	3
Atração de mulheres (estudantes em todos os níveis, professores e funcionários)	10	0	1	0
Rede de Networking e Mentoria	11	0	0	0
Monitoramento (coleta de dados) e Avaliação de Impacto	9	1	0	1
Plano Estratégico Formal	7	0	2	2
Órgãos Deliberativos e Recursos Humanos	7	0	0	4

Fonte: Elaboração própria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo piloto mostram que as universidades brasileiras têm desenvolvido iniciativas ainda embrionárias para políticas relacionadas a equidade de gênero na profissão acadêmica. De forma similar ao que ocorre nas pesquisas realizadas no Brasil (Fraga et al., 2022), as iniciativas das geralmente são voltadas à diversidade, contemplando-a de forma mais ampla, e não o gênero em específico. As vantagens de abordar a diversidade em sua amplitude são as maiores garantias para a consideração da interseccionalidade nas políticas desenvolvidas. Por outro lado, a falta de um

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

direcionamento específico para gênero pode invisibilizar as diferentes nuances presentes em Planos de Equidade de Gênero formais. Além disso, é observado um avanço maior em políticas desenvolvidas para estudantes em relação a docentes e funcionários. É interessante notar que a criação da Lei de Cotas para ingresso nas universidades federais (Lei nº 12.711/12) é anterior à legislação para reserva de vagas em concursos públicos (Lei nº 12.990/2014).

De forma geral, as universidades que desenvolveram iniciativas estabeleceram órgãos deliberativos para tomadas de decisão, com formação de comissões, secretarias ou diretorias voltadas a políticas de equidade de gênero; desenvolvimento de valores de responsabilidade social na cultura organizacional, através da realização de seminários e treinamentos à comunidade; e integração da dimensão de gênero no conteúdo de ensino, pesquisa e extensão, através do estímulo ao desenvolvimento de disciplinas, realização de pesquisas e projetos de extensão no tema. Porém, é importante considerar que a metodologia de análise de PDIs possui limitações, pois o plano pode não ser executado, pode não informar quais atividades foram efetivamente realizadas; e pode não incluir todas as atividades da universidade (Colus, 2021).

Entre as categorias analisadas, é possível observar maior evolução na categoria 1 - Ensino, Pesquisa e Extensão em Gênero; categoria 4 - Combate à discriminação baseada em gênero e/ou sexualidade e de violência sexual; e categoria 6 - Comunicação e Cultura Organizacional. Essas categorias podem ser associadas ao desenvolvimento de ações sob esferas mais amplas, considerando a diversidade, e nelas se destacam a experiência estudantil.

As categorias com evoluções parciais são a categoria 3 – Recrutamento e Carreira, cujo desenvolvimento está mais relacionado ao atendimento da legislação para reserva de vagas em concursos; a categoria 10 – Plano Estratégico Formal e a categoria 11 – Órgãos Deliberativos e Recursos Humanos, cujo desenvolvimento pode ter maior relação com avanços na formalização do PDI como planejamento estratégico das universidades.

Por fim, as categorias com menor evolução são a 2 – Liderança e Tomada de Decisão; 5 – Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; 7 – Atração de mulheres; 8 – Rede de Networking; e 9 – Monitoramento e Avaliação de Impacto. O desenvolvimento dessas categorias pode auxiliar na redução da força que o gênero exerce na lógica organizacional, denominado por Acker (1992) como *"gendered institutions"*. A importância de promover ações nessas categorias contempla as mudanças

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

necessárias não só das regras formais, como também das regras informais, que ocorrem de formas sutis e podem gerar transformações mais significativas (Waylen, 2014).

REFERÊNCIAS

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. Gender & society, 4(2), 139-158.

Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. Contemporary sociology, 21(5), 565-569.

Advance HE (2022). Guidance on the collection of diversity monitoring data. https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/guidance-collection-diversity-monitoring-data

Agócs, C. & Burr, C. (1996). Employment equity, Affirmative Action and managing diversity: assessing the differences. International Journal of Manpower, 17, 4/5.

Barthelemy, R.., McCormick, M. & Henderson, C. (2016). Gender discrimination in physics and astronomy: Graduate student experiences of sexism and gender microaggressions. American Physics Society, Ridge, NY.

Bourdieu, P. (1999). A Dominação Masculina. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil.

Brah, A. (2006). Diferença, diversidade, diferenciação. Cadernos Pagu, 26, 329-365.

Clavero, S., & Galligan, Y. (2020). Analysing gender and institutional change in academia: evaluating the utility of feminist institutionalist approaches. Journal of Higher Education Policy and Management, 42(6), 650-666.

Claeys-Kulik, A., Jørgensen, T. & Stöber, H. (2019). Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions. Results from the INVITED Project. European University Association. https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

Colus, F. (2021). O engajamento social das universidades: análise dos planos de desenvolvimento institucionais das universidades federais brasileiras. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Geociências, Campinas, SP. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12733/1641661. Acesso em: 16 set. 2023

Connell, R. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. Public administration review, 66(6), 837-849.

Crenshaw, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Estudos Feministas, Florianópolis, 10 (1), 171-188.

European Commission (2021). Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans (GEPs). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

European Commission (2023). Funding Programmes and Open Calls. Available at: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls_en

Davis, L. & Fry, R. (2019). College faculty have become more racially and ethnically diverse, but remain far less so than students. Pew Research Center.

FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo. (2023). Dirigentes de instituições de ensino superior se reúnem para discutir políticas de equidade e diversidade. Agência Fapesp. https://agencia.fapesp.br/dirigentes-de-instituicoes-de-ensino-superior-se-reunem-para-discutir-politicas-de-equidade-e-diversidade/40863

Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. Revista de Administração de Empresas, 40, 18-25.

Fraga, A., Colomby, R., Gemelli, C. & Prestes, V. (2022). As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). Cadernos EBAPE.BR, 20 (1), 1-19. https://doi.org/10.1590/1679-395120200155

Knights, D. & Richards, W. (2003). Sex Discrimination in UK Academia. Gender, Work and Organization, 10 (2), 213-238.

Kozlowski, D., Larivière, V., Sugimoto, C. R., & Monroe-White, T. (2022). Intersectional inequalities in science. Proceedings of the National Academy of Sciences, 119(2), e2113067119.

McKlintock, A. (1995). Imperial leather, Race, gender and sexuality in the colonial contest. Routledge, 1995.

Mergaert, L., Allori, A., Ratzer B., Enzenhofer, B., Lusa García, A., Marino, C. et al. (2020). Gender Equality Plans (GEP Version 3.0). GEECCO. Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment (a H2020 project). https://www.tuwien.at/tuwien/organisation/zentrale-bereiche/genderkompetenz/gender-inder-forschung/geecco-resultate

Mazur, B. (2010). Cultural diversity in organisational theory and practice. Journal of intercultural management, 2(2), 5-15.

Pancheri-Teixeira, V., Marino, E., Pluciennik, G., Chicaro, M., & Chianca, T. (2022). A metodologia de avaliação do Programa São Paulo pela Primeiríssima Infância. Revista Brasileira de Avaliação, 11(3 spe).

Piscitelli, A. (2008). Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. Sociedade e Cultura, 11(2), 263-274.

Porto, S. (2005). Rubricas: otimizando a avaliação em educação online. Disponível em http://www.aquifolium.com/rubricas.html.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

Schwartzman, S., Silva Filho, R. L., & Coelho, R. R. (2021). Por uma tipologia do ensino superior brasileiro: teste de conceito. Estudos Avançados, 35, 153-186.

Science Europe (2017). Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations. Science Europe Working Group on Gender and Diversity.

Segenreich, S. (2005). O PDI como referente para avaliação de instituições de educação superior: lições de uma experiência. ENSAIO: Avaliação e Políticas Públicas em educação, 13 (47), 149-168.

UIS - UNESCO Institute for Statistics (2020). Women in science [fact sheet n°60]. UIS/FS/2020/SCI/60, UIS Publ., Montreal, QC, Canada. Available at: http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs60-women-in-science-2020-en.pdf.

Waylen, G. (2014). Informal Institutions, Institutional Change, and Gender Equality. Political Research Quarterly, 67 (1), 212-223.

MATERIAIS SUPLEMENTARES

PDI UEL: https://sites.uel.br/pdi/pdiuel2023-2027-em-pdf/
PDI UEMG: https://www.uemg.br/component/phocadownload/category/2352-plano-de-desenvolvimento-institucional-2023-2027
PDI UFAPE: http://ufape.edu.br/sites/default/files/2023-05/PDI%20UFAPE%202023-2028%20-%20Vers%C3%A3o%20para%20Consulta%20Publica_0.pdf
PDI UFC: https://pdi.ufc.br/wp-content/uploads/2023/05/pdi-completo-timbrado-2023-05-15.pdf
PDI ULBRA: https://ulbra-to.br/uploads/4-PDI-Plano-de-Desenvolvimento-Institucional-2023-2028.pdf
PDI UNEB: https://portal.uneb.br/wp-content/uploads/2023/03/1568___consu___Aprova_o_PDI_2023_2027.pdf
PDI UNESPAR: http://portalpdi.unespar.edu.br/assuntos/ciclos-de-pdi/pdi-2023-2027-pagina.pdf/view
PDI UNITINS: https://www.unitins.br/cms/Midia/Arquivos/638085324883039940.pdf
PDI UNIVESP: https://univesp.br/sites/58f6506869226e9479d38201/assets/63c17baa7c1bd1160f24f453/PDI_UNIVESP_2023_2027_v1.pdf
PDI UNOESTE: https://www.unoeste.br/site/auniversidade/documentos/PDI-2023-2027.pdf?v=1
PDI UNP: https://www.unp.br/wp-content/uploads/2023/03/PDI_UNP_2023_2027.pdf

DECLARAÇÃO DE DISPONIBILIDADE DE DADOS DA PESQUISA

Os dados utilizados são abertos e estão descritos no próprio artigo.

FINANCIAMENTO

Esta pesquisa não recebeu auxílio específico de qualquer agência de financiamento.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6861

CONTRIBUIÇÃO DAS/DOS AUTORES/AS

Autora 1 – Revisão de literatura, metodologia, coleta de dados, análise de dados e escrita do texto.

Autora 2 – Supervisão do projeto, metodologia e revisão da escrita final.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

As autoras declaram que não há conflito de interesse relacionado ao presente artigo.

MINIBIOGRAFIAS DOS/DAS AUTORAS DO PAPER

Daniela Atães é doutoranda em Política Científica e Tecnológica na Universidade Estadual de Campinas. Ana Maria Carneiro é pesquisadora do Núcleo de Estudos de Políticas Públicas na Universidade Estadual de Campinas.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença Creative Commons CC-BY.
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.