

# Mulheres acadêmicas: representatividade e perspectivas

Ingrid Koch<sup>1</sup>, Ana Paula Davel<sup>2,3</sup>, Clarisse Palma-Silva<sup>3,4</sup>, Carmen Veríssima Ferreira Halder<sup>5</sup>,  
 Maria Andréia Delbin<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Laboratório de Taxonomia, Departamento de Biologia Vegetal, Instituto de Biologia, Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, SP, Brasil.

<sup>2</sup>Laboratório de Biologia Vascular, Departamento de Biologia Estrutural e Funcional, Instituto de Biologia, Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, SP, Brasil.

<sup>3</sup>Conselho da Rede Mulheres Acadêmicas da UNICAMP, Campinas, SP, Brasil.

<sup>4</sup>Laboratório de Ecologia Evolutiva e Genômica de Plantas, Departamento de Biologia Vegetal, Instituto de Biologia, Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, SP, Brasil.

<sup>5</sup>Laboratório de Bioensaios in Vitro e Transdução de Sinal, Departamento de Bioquímica e Biologia Tecidual, Instituto de Biologia, Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, SP, Brasil.

## Autora-correspondente:

[madelbin@unicamp.br](mailto:madelbin@unicamp.br)

**Palavras-chave:** diversidade, gênero, equidade, carreira, academia

**Submetido em:** 23/04/2023.

**Aceito em:** 20/06/2023.

**Resumo:** Mulheres cientistas enfrentam desafios e obstáculos em sua progressão na carreira acadêmica. O presente artigo traz uma reflexão sobre a equidade de gênero na carreira docente de magistério superior (MS) no Instituto de Biologia (IB) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Os dados analisados entre 2004 e 2022 demonstram que mulheres são minoria nos níveis superiores da carreira MS no IB. Em 2022, as mulheres representaram 40% dos professores doutores (nível MS3), 43% entre os professores associados (nível MS5) e apenas 30% dos professores titulares (nível MS6). Destacam-se ações institucionais implantadas e as ainda necessárias para garantir a equidade de gênero na universidade.

Ao longo do século XXI a representatividade de mulheres na ciência avançou devido às mudanças no cenário científico e uma maior consciência do preconceito de gênero<sup>1</sup>. Mais mulheres são encorajadas a seguir carreiras científicas, e seus interesses científicos estão sendo cultivados. Como exemplo, desde 2016 a Organização das Nações Unidas (ONU) celebra em 11 de fevereiro o Dia Internacional de Mulheres e Meninas na Ciência, que tem como objetivos reconhecer o papel fundamental de mulheres e meninas na ciência e na tecnologia, conscientizar da importância do acesso igualitário nessa área, fomentar o apoio a jovens meninas para formação de suas habilidades plenas e enfatizar que a igualdade de gênero é uma prioridade global (ONU, 2016).

No entanto, ainda não alcançamos a equidade de gênero, e dados sugerem que mulheres cientistas continuam enfrentando desafios e obstáculos em sua progressão na carreira (MACHLOVI et al., 2019). O foco atual na diversidade, equidade e inclusão na ciência é de grande relevância. Esforços para combater preconceitos podem carecer de nuances, principalmente se considerarmos a interseção de sexismo, racismo e colonialismo, gerando barreiras na carreira com efeito cumulativo (VALENZUELA-TORO e VIGLINO, 2021).

O Censo da Educação Superior, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e pelo Ministério da Educação (MEC), revelou que em 2021 as mulheres representavam 57% das

matrículas no ensino superior (INEP, 2022). Em 2022, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) divulgou que as mulheres representavam 54% dos matriculados em cursos stricto sensu de pós-graduação (COORDENAÇÃO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DA CAPES, 2022). É importante considerar que a educação básica é oferecida predominantemente por professoras, que representam 79% do corpo docente das escolas de educação infantil, ensino fundamental, ensino médio, educação de jovens e adultos e educação especial (INEP, 2023). Entretanto, o Censo da Educação Superior em 2021 revelou que os docentes do ensino superior eram prioritariamente homens, representando 53%, enquanto as mulheres representavam 47% do corpo docente (INEP, 2022). Mas por que as mulheres são minoria nos cargos de docência nas instituições de educação superior?

A diminuição do percentual de mulheres à medida que se avança da graduação para a atuação como docente no ensino superior e em progressões dentro da carreira, é chamada de efeito tesoura, sendo reportado por vários países, incluindo o Brasil (AREAS et al., 2017; FERRARI et al., 2018). Entre as razões comumente levantadas para explicar este efeito, estão a parentalidade<sup>2</sup>, os vieses<sup>3</sup> baseados em estereótipos historicamente preservados, e os vários tipos de assédio (BENYA, WIDNALL e JOHNSON, 2018; RAYMOND, 2013).

A parentalidade continua sendo um fator importante para

<sup>1</sup>Gênero se refere às características socialmente construídas de mulheres e homens - como normas, papéis e relações existentes entre eles. É importante reconhecer identidades que não se encaixam nas categorias binárias de sexo masculino ou feminino. (<https://www.paho.org/pt/topicos/equidade-genero-em-saude>).

<sup>2</sup>Parentalidade designa o conjunto de modos de ser e de viver o fato parental. É um processo que congrega as diferentes dimensões da função parental, material, psicológica, moral, cultural e social. Ela qualifica o laço entre um adulto e uma criança, independente da estrutura familiar onde ela se encontra inserida, com o objetivo de assegurar cuidado, permitindo a educação e o desenvolvimento da criança (SOUZA, H. Fernanda; FONTELLA, Cristina. Diga, Gérard, o que é parentalidade? Clínica & Cultura v.5, n. 1, jan-jun. 2016, p. 107-120).

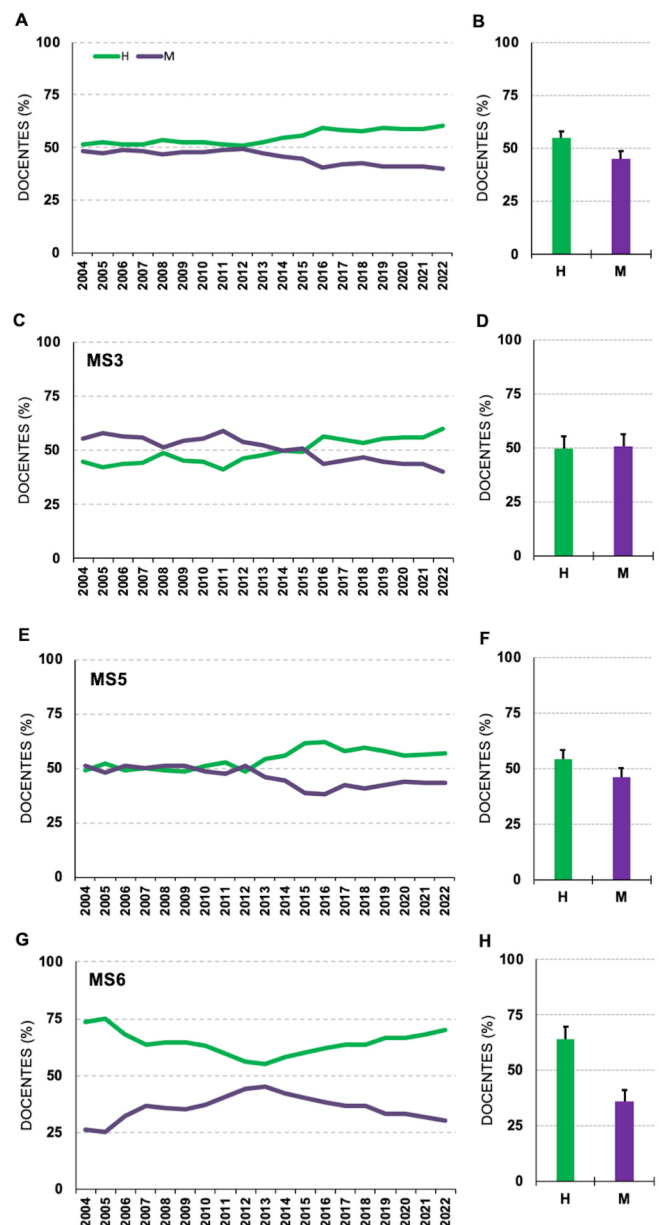
a redução da participação de mulheres na área acadêmica, onde a discriminação decorre do preconceito das pessoas contra as mães, baseado em estereótipos e equívocos em torno da maternidade. No Brasil, cientistas que são mães relataram maior prevalência de preconceito negativo em seu local de trabalho quando comparadas aos pais, sendo que mães com menos de 15 anos de contratação relataram ter sofrido uma discriminação ainda maior, um viés importante quando se considera a equidade de gênero. A percepção de um viés negativo foi influenciada pelo gênero e situação profissional, mas não por raça, área científica ou número de filhos (STANISCUASKI et al., 2023).

Os estereótipos do homem como cientista de sucesso e da ciência como uma profissão mais masculina do que feminina são verificados entre a maioria dos homens e mulheres de vários países, e isso acarreta em decisões enviesadas (RAYMOND, 2013). O assédio de gênero, a atenção sexual indesejada, e a coerção sexual são reportados como obstáculos importantes à permanência e à progressão das mulheres nas carreiras de ciências, engenharia e medicina (BENYA, WIDNALL e JOHNSON, 2018).

A desigualdade de gênero pode ainda alterar estruturas corticais e límbicas do cérebro de mulheres, com impactos significativos para sua saúde mental, especialmente em lugares onde as mulheres são impedidas de estudar, têm menores oportunidades profissionais ou são mais vulneráveis a determinadas formas de violência. Isso demonstra que experiências socioambientais adversas e a exposição desigual a condições mais severas para as mulheres são potencialmente prejudiciais (ZUGMAN et al., 2023).

Dados do Anuário Estatístico da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) demonstraram que o corpo docente desta universidade era composto majoritariamente por homens em 2021, representando 63% de docentes ativos enquanto as mulheres eram apenas 37% (ASSESSORIA DE ECONOMIA E PLANEJAMENTO DA UNICAMP, 2022). Essa disparidade também é observada nas demais universidades estaduais paulistas, sendo que na Universidade de São Paulo (USP), homens representavam 62,6% do corpo docente ativo e mulheres eram 37,4% em 2021 (USP, 2022) e na Universidade Estadual Paulista (UNESP), o corpo docente era composto por 59,5% de homens e por 40,5% de mulheres em 2020 (ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA UNESP, 2021).

Na presente reflexão, descrevemos a proporção de docentes mulheres e homens no Instituto de Biologia (IB) da UNICAMP, no período de 2004 a 2022. Observa-se que, em 2004, o IB apresentava 52% de homens e 48% de mulheres docentes; porém, o cenário tendeu ao aumento da disparidade a partir de 2013. Os dados mais recentes evidenciam que os homens representavam 60% dos docentes em 2022, com redução da proporção de mulheres para 40% do corpo docente (Figura 1A). Assim,



**FIGURA 1.** Distribuição de docentes —homens e —mulheres no Instituto de Biologia (IB) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), de 2004 a 2022 (A) e média no período (B). Distribuição de docentes em nível Professor Doutor (MS3, em C), Professor Associado (nível MS5, em E) e Professor Titular (MS6, em G) da Carreira do Magistério Superior no IB, e respectivas médias no período (D, F e H). No período de 2004 a 2020 o IB teve três docentes em carreira de Professor Assistente (MS2, sendo uma mulher e dois homens), os quais foram contabilizados para distribuição de docentes apresentados nos painéis A e B. Porém, por serem integrantes de nível de carreira em extinção optou-se por não apresentar os dados específicos do nível MS2.

apesar da média geral demonstrar que as mulheres foram sempre minoria no IB, perfazendo 45% do quadro (55%

<sup>3</sup>Viés pode ser definido como uma construção que viola os princípios da imparcialidade ao implicar em análises prejudiciais ou julgamentos que não permitem avaliações justas (STAATS, Cheryl et al. State of the science: implicit bias review 2015. <https://kirwaninstitute.osu.edu/sites/default/files/pdf/2015-implicit-bias-review.pdf>).



de homens), a desigualdade ao longo do tempo tem aumentado (Figura 1B).

No IB, as diferenças na representatividade docente são ainda mais significativas quando analisados os níveis da carreira, com menor porcentagem de mulheres em níveis mais altos. Para o nível de Professor Doutor da Carreira de Magistério Superior (MS3), que corresponde ao início da carreira docente, a análise temporal demonstra que em 2004 as mulheres representavam 55% dos docentes MS3 e os homens 45%, com redução expressiva da proporção de mulheres até 2022, quando passaram a representar 40% de MS3 da unidade (Figura 1C). Considerando a média geral ao longo do período, tivemos a proporção de 49% homens e 51% mulheres em nível de carreira MS3 (Figura 1D).

Para o nível de Professor Associado da Carreira de Magistério Superior (MS5), homens e mulheres representavam 49% e 51% do corpo docente em 2004, respectivamente. Tal proporção foi mantida até 2012. A partir deste ano observa-se uma contínua redução de mulheres no nível MS5, até 43% dos docentes em 2022 (Figura 1E). A média geral no período foi de 54% para homens e 46% para mulheres em nível de carreira MS5 (Figura 1F).

A disparidade na proporção entre mulheres e homens docentes no IB acentua-se no nível de Professor Titular da Carreira do Magistério Superior (MS6). Em 2004, observava-se 74% de homens e 26% de mulheres, com uma redução dessa diferença percentual ao longo dos anos até 2013, quando se contabilizou 55% de homens e 45% de mulheres. A partir de então, a diferença na proporção de gênero volta a ser evidenciada, de modo que em 2022, as mulheres no nível MS6 representavam apenas 30% de docentes no IB (Figura 1G). A média geral ao longo do período foi de 64% para homens e 36% para mulheres em nível de carreira MS6 (Figura 1H).

Dados da Secretaria Geral da UNICAMP referentes às principais premiações da carreira docente entre 2000 e 2022 e considerando o IB revelam que 52% dos agraciados com o Prêmio de Reconhecimento Acadêmico Zeferino Vaz foram homens e 48% mulheres. Já para o Prêmio de Reconhecimento Docente pela Dedicção ao Ensino de Graduação entre 2012 a 2022, 30% dos agraciados foram homens e 70% mulheres. Por fim, para o Prêmio ProEC de Extensão Universitária entre 2019 a 2022, temos 50% dos agraciados sendo homens e 50% mulheres (SECRETARIA GERAL DA UNICAMP, 2022). Porém, a invisibilidade das mulheres é evidenciada quando analisado o principal cargo de gestão da unidade. Desde 1967, apenas duas mulheres exerceram o cargo de Diretoras do IB, representando apenas 15% das gestões.

A ideia de que o sucesso acadêmico se baseia exclusivamente no mérito individual e no trabalho árduo está profundamente enraizada nos sistemas

acadêmicos e científicos e na sociedade em geral. Presume-se que aqueles que ascendem a cargos efetivos e de liderança, e a maiores níveis na carreira, são mais capazes ou priorizam mais a pesquisa do que aqueles que não o ascendem (STAINISCUASKI, 2023). No entanto, é importante reconhecermos que barreiras como preconceitos e discriminação muitas vezes impedem que mulheres avancem em suas carreiras, independente do mérito, habilidades e compromissos (ROPER, 2019).

As perspectivas futuras devem considerar ações institucionais efetivas de forma a garantir equidade de gênero na universidade, uma vez que as iniciativas e ações que apoiam exclusivamente indivíduos não avançam de forma estruturada em direção ao alcance da equidade de gênero e da diversidade. No IB, o perfil acadêmico e os critérios de mobilidade funcional foram recentemente reformulados, com inclusão de tempo estendido por licença maternidade. Também tem-se buscado paridade entre homens e mulheres na composição de bancas de seleção e contratação de docentes. Mas ainda existem muitos desafios a serem considerados, que permeiam a carreira docente das mulheres. A constante vigília é uma necessidade para que estas práticas sejam mantidas e ampliadas em longo prazo no IB. O reconhecimento do preconceito e da discriminação sofrido por docentes mulheres é um primeiro passo para a construção de um Instituto mais igualitário e diverso.

Na UNICAMP, a Diretoria Executiva de Direitos Humanos (DeDH) possui uma Comissão Assessora de Gênero e Sexualidade<sup>4</sup> para formulação e gestão das iniciativas voltadas à equidade de gênero. Recentemente, foi criado pela DeDH, um documento com *Recomendações para Concursos Docentes*<sup>5</sup>, visando ampliar a diversidade na UNICAMP. A Rede de Mulheres Acadêmicas da UNICAMP<sup>6</sup> também foi criada, sendo um coletivo de docentes e pesquisadoras acadêmicas que possui como objetivo propor estratégias que neutralizem barreiras e obstáculos enfrentados pelas mulheres na vida acadêmica e na carreira docente universitária. A rede elaborou um guia de *Boas práticas para a promoção de equidade de gênero na UNICAMP*<sup>7</sup> amplamente divulgado nas diferentes instâncias da universidade. Por fim, as universidades públicas (USP, UNESP, UNICAMP, UNIFESP e UFABC) e o Instituto Federal do Estado de São Paulo buscam avançar na implementação de políticas de equidade de gênero, com a criação da Rede de Equidade do Estado de São Paulo<sup>8</sup>.

Até o momento não existem dados disponíveis para que possamos avaliar a desigualdade de gênero numa perspectiva interseccional de raça, social e regional no IB, nem na UNICAMP. Também não foi possível avaliar identidade de gênero que não se reconheçam nas categorias binárias de sexo masculino e feminino, por não existirem tais informações nos documentos

<sup>4</sup><http://www.direitoshumanos.unicamp.br/genero-e-sexualidade/quem-somos/>.

<sup>5</sup>[http://www.direitoshumanos.unicamp.br/wp-content/uploads/2021/03/DeDH\\_Recomendacoes-para-concursos-docentes.pdf](http://www.direitoshumanos.unicamp.br/wp-content/uploads/2021/03/DeDH_Recomendacoes-para-concursos-docentes.pdf).

<sup>6</sup>@redeacademicasunicamp.

<sup>7</sup><http://www.direitoshumanos.unicamp.br/wp-content/uploads/2021/03/BOAS-PRATICAS-PARA-A-PROMOCAO-DA-EQUIDADE-DE-GENERO-NA-UNICAMP-com-links-1.pdf>.

<sup>8</sup><https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2023/03/09/universidades-paulistas-e-ifsp-lancam-rede-pela-equidade-e-diversidade>.



institucionais. No entanto, esperamos que o debate da equidade de gênero inclua também a compreensão do que significa trabalhar de forma interseccional no Ensino Superior.

## REFERÊNCIAS

- ANUÁRIO ESTATÍSTICO. UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JULIO DE MESQUITA FILHO”. Disponível em: <https://www2.unesp.br/portal#!/anuario>. Acesso em: 17 mai. 2023.
- ANUÁRIO ESTATÍSTICO. UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Disponível em: <https://uspdigital.usp.br/anuario/AnuarioControle#>. Acesso em: 17 mai. 2023.
- AREAS, Roberta et al. Gender and the scissors graph of Brazilian science: from equality to invisibility. **OSF Preprints**, DOI: 10.31219/osf.io/m6eb4.
- ASSESSORIA DE ECONOMIA E PLANEJAMENTO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Anuários Estatísticos. 2022. Disponível em: <https://www.aeplan.unicamp.br/anuarios/>. Acesso em: 8 mar. 2023.
- BENYA, Frazier F; WIDNALL, Sheila E; JOHNSON, Paula A. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine; Policy and Global Affairs; Committee on Women in Science, Engineering, and Medicine; Committee on the Impacts of Sexual Harassment in Academia. Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. Washington (DC): National Academies Press (US); jun. 2018. DOI: 10.17226/24994
- COORDENAÇÃO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DA COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. Pós-Graduação brasileira tem maioria feminina. Brasília, 1 de nov. de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/pos-graduacao-brasileira-tem-maioria-feminina#:~:text=No%20Brasil%2C%20elas%20representam%2054,Pa%C3%ADs%2C%2058%25%20s%C3%A3o%20mulheres>. Acesso em: 16 mar. 2023.
- FERRARI, Nathália C. et al. Geographic and Gender Diversity in the Brazilian Academy of Sciences. **Anais da Academia Brasileira de Ciências**, [S.L.], v. 90, n. 21, p. 2543-2552, ago. 2018. FapUNIFESP (SciELO). DOI: 10.1590/0001-3765201820170107.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Básica 2022. Brasília: Inep, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>. Acesso em: 16 mar. 2023.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Superior 2021. Brasília: Inep, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>. Acesso em: 11 abr. 2023.
- MACHLOVI, Saima et al. Women in neuroscience: where are we in 2019?. *Journal Of Neuroscience Research*, [S.L.], v. 99, n. 1, p. 9-12, 8 abr. 2020. Wiley. DOI: 10.1002/jnr.24570.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU celebra primeiro Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência. 11 de fev. de 2016. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2016/02/1540831>. Acesso em: 19 mai. 2023.
- RAYMOND, Jennifer et al. Most of us are biased. **Nature**, [S.L.], v. 495, n. 7439, p. 33-34, mar. 2013. Springer Science and Business Media LLC. DOI: 10.1038/495033a.
- ROPER, Rachel L. Does Gender Bias Still Affect Women in Science? **Microbiology And Molecular Biology Reviews**, [S.L.], v. 83, n. 3, p. e00018-e00019, 21 ago. 2019. DOI: 10.1128/mmbr.00018-19.
- SECRETARIA GERAL DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Conselho Universitário, história/premiações. Disponível em: <https://www.sg.unicamp.br/consu/historias/premiacoes>.
- STANISCUASKI, Fernanda et al. Bias against parents in science hits women harder. **Humanities And Social Sciences Communications**, [S.L.], v. 10, n. 1, p. 1-9, 4 mai. 2023. DOI: 10.1057/s41599-023-01722-x.
- STANISCUASKI, Fernanda. The science meritocracy myth devalues women. **Science**, [S.L.], v. 379, n. 6639, p. 1308-1308, 31 mar. 2023. DOI: 10.1126/science.adh3071.
- VALENZUELA-TORO, Ana M; VIGLINO, Mariana. Latin American challenges: cumulative barriers can hold researchers back. **Nature**. [S.L.], v. 598, p.374-375, 14 out. 2021.
- ZUGMAN, André et al. Country-level gender inequality is associated with structural differences in the brains of women and men. **Proceedings Of The National Academy Of Sciences**. [S.L.], v. 120, n. 20, p. e2218782120. DOI: 10.1073/pnas.2218782120.

