

# Igualdade de Gênero no Ensino Superior no Brasil

Evento de Compartilhamento de Conhecimentos



# Boas-vindas

**Objetivo:** Compartilhar aprendizados das instituições premiadas, inspirar a adoção de marcos e estruturas para a igualdade de gênero e fortalecer a colaboração.

# Programação

## **09:00** Boas-vindas e Apresentações

Início da sessão com uma acolhida, apresentações e uma visão geral do dia.

## **09:10** Quebra-gelo

Uma atividade interativa para conectar todas as pessoas e definir o tom da sessão.

## **09:20** Painel das Premiadas

As instituições premiadas compartilham suas trajetórias institucionais, conquistas e lições aprendidas.

## **10:10** Perspectivas Institucionais Internacionais

Experiências comparativas do Reino Unido e boas práticas relevantes.

## **10:20** Perguntas e Respostas Interativas

Interação do público com o painel de premiadas e especialistas do Reino Unido.

## **10:40** A Jornada – Discussões em Grupos

Explorando estratégias para implementar a igualdade de gênero nas instituições das participantes.

## **11:30** Conquistas e Colaboração

Marcos e conquistas alcançados no âmbito do programa WIS. Próximos passos para a cooperação.

## **11:45** Chamada para Futuros Prêmios

Categorias, critérios de elegibilidade e processo de inscrição para a próxima chamada do prêmio WIS.

## **12:10** Considerações Finais

Reflexões finais, encerramento e agradecimentos.

## **12:30** Almoço

Até as 14:00 – participantes inscritas devem retornar para a sessão da tarde.

# Informes Gerais





## Proteção e Bem-Estar

A Proteção e o Bem-Estar representam nosso compromisso em criar um ambiente seguro, no qual nenhuma criança ou pessoa adulta sofra qualquer tipo de dano, abuso ou exploração durante o contato conosco.

Adotamos uma abordagem de tolerância zero à omissão em relação à proteção. Na prática, isso significa que todos os esforços necessários devem ser feitos para garantir o cumprimento da Política, independentemente de custos ou inconvenientes operacionais.



## Comunicação de Preocupações

Se você precisar relatar qualquer situação que coloque em risco a sua segurança ou a de outras pessoas, escaneie o código ou entre em contato com [marcela.gobo@britishcouncil.org](mailto:marcela.gobo@britishcouncil.org).



# Quebra-gelo: conexões compartilhadas



**"Trabalho no ensino superior há mais de 10 anos."**

**"Falo mais de dois idiomas."**

**"Fui mentora de alguém no último ano."**

**"Trabalhei em um projeto de igualdade de gênero."**

---

# Painel das Premiadas





Universidade  
Federal  
Fluminense

**CPEG**

Comissão Permanente de Equidade de Gênero


# Universidade Federal Fluminense (UFF)

**Paula Land Curi &  
Érika Frazão**







# Começando pelo fim: Lições aprendidas




A universidade segue masculina, branca, elitista, capacitista, heteronormativa e colonizadora.  
Reproduz as lógicas que se apresentam na sociedade.



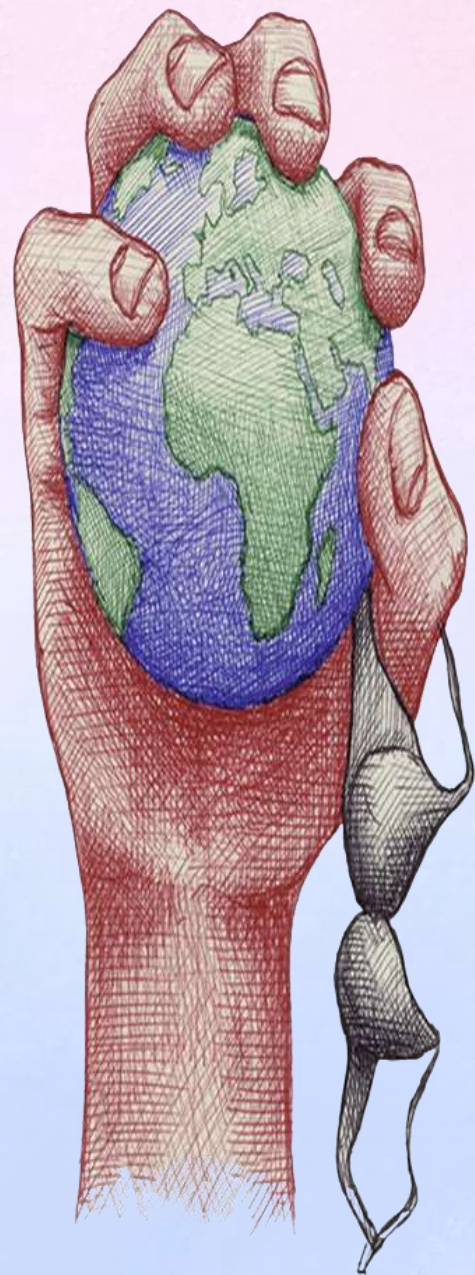
Reproduz violências sexistas e machistas e outras formas de discriminações. Além de agravos individuais, como adoecimento psíquico, produz impactos coletivos e laborais.



A dificuldade de se discutir gênero na universidade. Não se trata apenas de falta de letramento sobre a matéria, mas resistência em trabalhar os sistemas de privilégios.



Não podemos desistir!  
Precisamos lutar e cuidar da comunidade que faz a instituição!

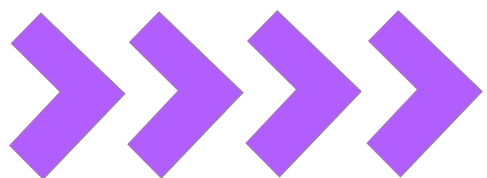


## Os papéis de gênero se reproduzem no interior e no cotidiano da vida universitária (diagnóstico)

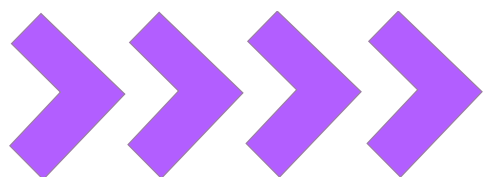
Não há paridade de gênero nos cargos de poder e decisão. Jamais tivemos uma reitora. E, pior: sequer discutimos isso institucionalmente. As mulheres aparecem como nomes a vices.

Máxima: Uma grande mulher atrás de um grande homem

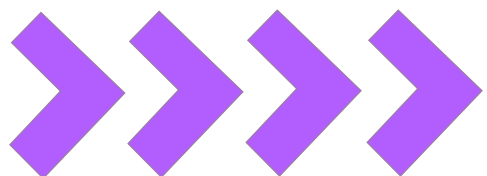
A universidade vem se feminilizando, mas a lógica que opera é masculina. Estão distribuídas especialmente nas áreas ditas femininas e de cuidados. São maioria na formação e no serviço técnico. Teto de vidro e efeito tesoura mostram o quanto é difícil para as mulheres estarem nas universidades.



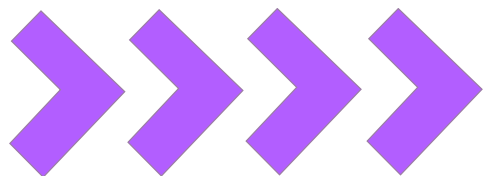
**Políticas de maternidade são mais palatáveis**, nem por isso efetivamente compreendidas. Por vezes, lidas como privilégios e não fator de correção e/ou reparação .



Excelência acadêmica, na lógica capitalista e cientificista, se coloca acima do cuidado com as pessoas.



“Dificuldade” de se compreender gênero como **categoria de poder e o sistemas de privilégios** que vigoram.



**Presença de todos os tipos de violência baseada em gênero**, com repercussões individuais, coletivas e laborais para a comunidade acadêmica.



# Maternidade: entre sucesso e olhares atentos para as tênues limites entre maternidade, violências e vulnerabilidades

**Maternidade como destino socialmente (im)posto às mulheres.**

Elas podem e devem ter filhos, tem que cuidar da família e da prole. Logo, parece razoável que possamos criar fraldários, salas de amamentação, eventualmente suportar crianças pelas salas de aula. Criar fatores de correção em editais diversos de pós-graduação e graduação, licença maternidade/regime excepcional de aprendizagem etc. Mas não nos concursos públicos, não para as progressões. **Isso não pode impactar no sistema, ela precisa produzir!**

**Maternidade como destino socialmente (im)posto às mulheres.**

Elas podem e devem ter filhos, mas isso não pode impactar no sistema como um todo. Se elas escolhem ser mães, devem pagar o preço. O caso da regulamentação de progressão docente proposta em 2025 é a presença da **violência institucional de gênero**.



rg



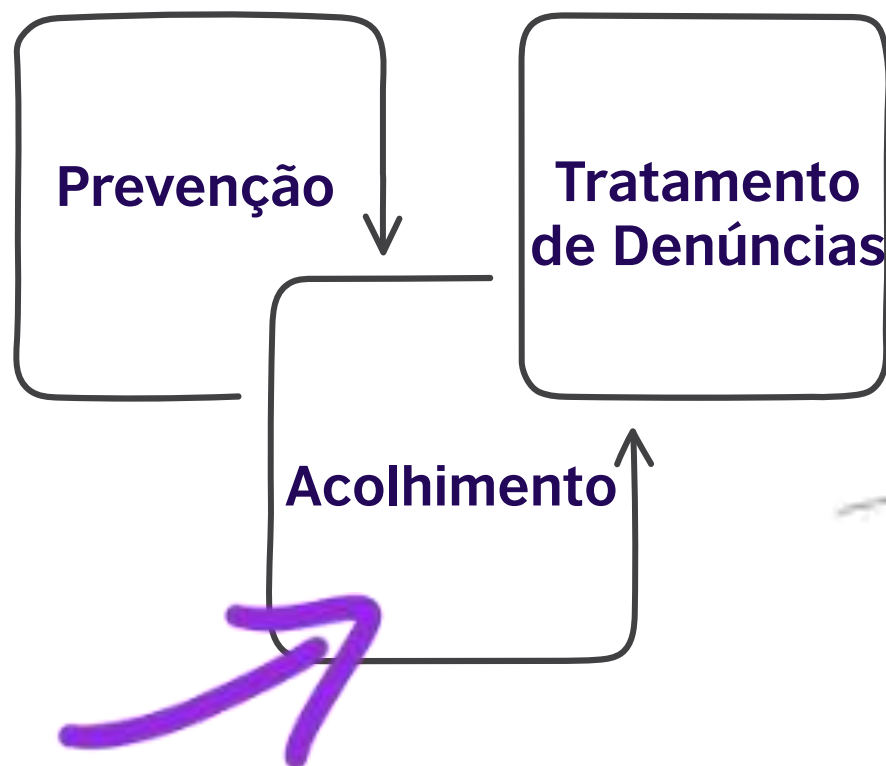


# Violências de gênero na proposta da CPEG

Políticas de Enfrentamento às **violências de gênero contra as mulheres** e outras formas de discriminação tais como relativas às pessoas negras, indígenas, transgêneras e com deficiências.



Plano Setorial 2025



# Acho que passei ou estou passando uma situação de violência de gênero. O que fazer?



cpeg.gar.comissao@id.uff  
.br



Agendamento



Acolhimento e  
orientações

## Quem nos procura?

Mulheres de **todos os segmentos institucionais** pedindo ajuda, emocionalmente esgotadas. Muitas referem-se ao fato de “**nada acontecer**”. Muitas falam de **caminhos percorridos e, sem êxito**. Também nos procuram gestores, de ambos os sexos, pedindo ajuda diante do fato de terem que tomar as **providências cabíveis**.



# Acolhimento de mulheres em situação de violências de gênero: uma política de cuidado

**Autonomia como princípio.** Refere-se à capacidade e ao direito das mulheres de tomarem decisões livres e informadas sobre suas próprias vidas, corpos e futuros, sem coerção ou dependência de terceiros. É um conceito central para a autodeterminação e a emancipação feminina.

## **Acolhimento e escuta qualificada.**

Elementos cruciais. Refere-se a processo de atendimento - psicológico e jurídico -que prioriza a escuta atenta e a compreensão das necessidades do outro, promovendo um vínculo de confiança, acesso à informações seguras e busca por soluções eficazes para a licita ajuda.





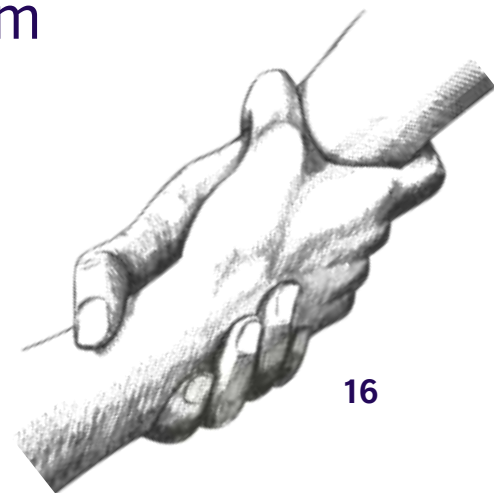
# O que encontramos?

Vários tipos de violências de gênero, incluindo assédios morais e sexuais, especialmente entre pares. Ou seja, violências de gênero horizontais. A maioria dos casos atendidos são de servidoras - técnicas ou docentes. Muita violência cibernética e perseguição. Casos de maior gravidade como ataque misógino e ameaças de morte. Não acessamos (ainda) as relações que envolvem docentes e discentes.



## Cuidando com cuidado

- ✓ Reconhecemos a capacidade de agência das mulheres. Estamos COM elas.
- ✓ Adotamos práticas transdisciplinares, com perspectiva interseccional.
- ✓ Estabelecemos relações empáticas e baseadas na sororidade.
- ✓ Desenvolvemos estratégias de cuidado singularizado.

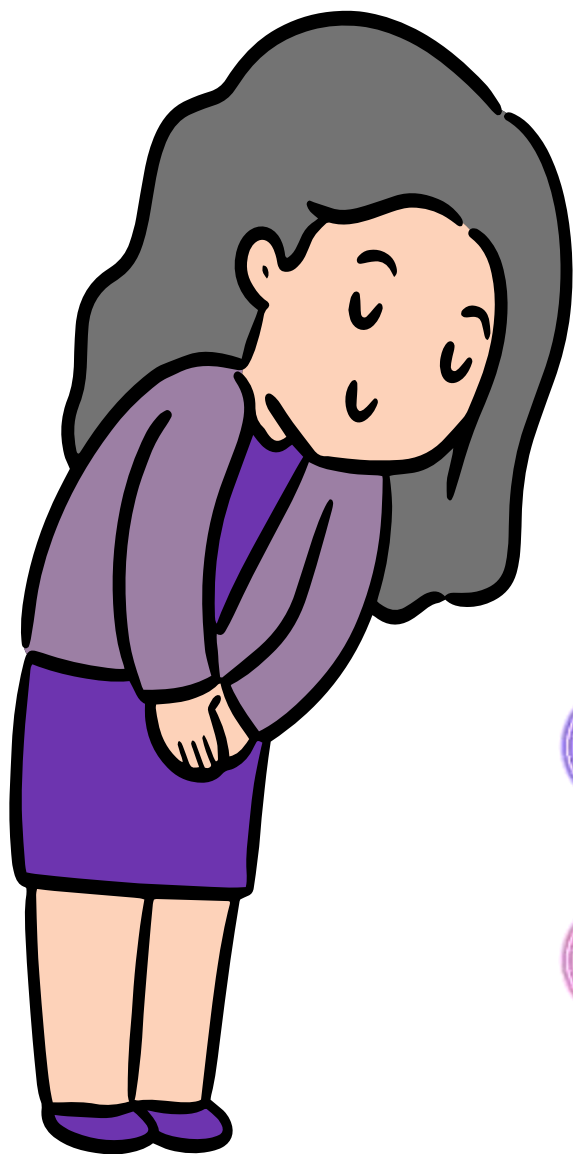


# Do que fazemos ao que queremos: há pedras pelo caminho



- Sustentar uma estrutura para mudança da **cultura institucional**;
- Criar uma **Superintendência de Equidade e Inclusão** com estrutura física e de recursos humanos qualificados; e,
- Criação de **Núcleo Especializado da Ouvidoria**, visando o acompanhamento e supervisão das denúncias, para que sejam apuradas de forma satisfatória.





Deixo aqui  
nossos  
contatos.  
**Obrigada!**



cpeg.gar.comissao@id.uff  
.br



paulalandcuri@id.uff.br



@cpeg.uff



cpeg.uff.br

# **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS)**

**Flávia Twardowski  
Lauren de Lacerda  
Nunes**



# Quem somos - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS)

- Rede pública federal de educação, ciência e tecnologia.
- 19 campi distribuídos pelo estado do Rio Grande do Sul.
- A Reitoria do IFRS está sediada em Bento Gonçalves.
- O IFRS oferece educação em todos os níveis — desde o ensino médio técnico integrado até a pós-graduação.



# Políticas Institucionais e Marcos de Atuação: nossa linha do tempo em gênero e sexualidade



—isso—  
me diz  
RESPEITO

 INSTITUTO FEDERAL  
Rio Grande do Sul

- **Política de Ações Afirmativas (2014)** – base para a diversidade e a inclusão, atualmente em processo de revisão.
- **Instrução Normativa do Nome Social (2016)** – garante o respeito à identidade de gênero.
- **Política de Prevenção e Combate ao Assédio e às Violências (2020)** – primeira entre os Institutos Federais do Brasil.
- **Programa de Dignidade Menstrual (2022)** – prevê a distribuição de produtos de higiene e ações educativas.
- **Instrução Normativa de Apoio às Estudantes Lactantes (2024)** – amplia os direitos de mães estudantes, incluindo o programa de estudos domiciliares.
- **Assessoria de Gênero e Sexualidade (2021)** –



# Ensino, Pesquisa e Extensão

## Ensino:

- **Workshop de Diversidade e Inclusão** (Pró-Reitoria de Ensino) – realizado a **cada dois anos**.
- **Formações continuadas** para servidores(as) e estudantes sobre gênero, sexualidade e prevenção da violência.

## Pesquisa:

- **Editais Meninas na Ciência** (desde 2018, renovado em 2024 com recurso de emenda parlamentar).
- **Mais de 200 premiações** nacionais e internacionais.
- **Três estudantes** premiadas com o **Prêmio Carolina Bori – Ciência & Mulher**.
- **Uma estudante** convidada para a **cerimônia do Prêmio Nobel**, em Estocolmo.





# Projeto do IFRS representa o Brasil na final internacional do Prêmio Jovem da Água de Estocolmo

publicado em 26 de agosto de 2022

última modificação em 01 de setembro de 2022



As integrantes do projeto de pesquisa *"SustainPads: Absorventes Sustentáveis e acessíveis a partir de subprodutos industriais"* do Campus Osório já estão na Suécia para a grande final do Prêmio Jovem da Água de Estocolmo (*Stockholm Junior Water Prize – SJWP*), que acontece na terça-feira, 30 de agosto de 2022. As estudantes Camilly Pereira dos Santos e Laura Nedel Drebes, autoras do projetos, são as únicas representantes do Brasil no evento. Elas estão acompanhadas da professora coordenadora da pesquisa, Flávia Twardowski.

As malas estão carregadas do orgulho de ser o Brasil no evento. Para Laura, é motivo de muita honra e emoção. "O sentimento de poder levar a ciência jovem feminina brasileira é

espetacular. Nossa pesquisa, o SustainPads, que começou para atender uma demanda dentro da



# Ensino, Pesquisa e Extensão

## Extensão:

### Programas de Empoderamento de Mulheres:

- **Programa Mulheres Mil (Governo federal):** 550 vagas de formação para mulheres em situação de vulnerabilidade, com mais 150 novas vagas viabilizadas por emenda parlamentar.
- **Encontro de Engenheiras do IFRS (2024 e 2025):** espaço de formação e debate voltado a estudantes mulheres das áreas de Engenharia.
- **Edital PROEX nº 39/2024:** apoio a projetos de extensão voltados a mulheres em situação de vulnerabilidade.





# Infraestrutura e Inclusão

Infraestrutura inclusiva implementada em todos os 17 campi:

- Banheiros universais
- Espaços de amamentação e fraldários
- Distribuição de absorventes e realização de oficinas educativas
- Kits educativos sobre saúde sexual/menstrual (*Projeto Vulvíneas*) para capacitação de servidoras e servidores
- Compromisso com a acessibilidade e o cuidado em todas as unidades





# Comunicação e Políticas Internas

- **Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência (2020)** – implementada em toda a instituição.
- **Publicação da Cartilha de Enfrentamento às Violências de Gênero.**
- **Elaboração e envio de cartazes e materiais informativos** aos abrigos durante as **enchentes de 2024**, com foco na **prevenção de abusos contra mulheres e crianças.**
- **Capacitações contínuas** para servidores(as) e equipes de assistência estudantil, em parceria com a **Procuradoria Federal junto ao IFRS e a Diretoria de Assuntos Estudantis.**



## Presenciou ou vivenciou situações desconfortáveis ou violentas?

### EM CASO DE VIOLÊNCIA E ABUSO CONTRA MULHER, DENUNCIE:

- Entre em contato com o/a coordenador/a do abrigo;
- Entre em contato com a Delegacia de Atendimento à Mulher (DEAM) . Telefone (51) 3425-9035

### Tipos de violência contra mulheres:

- **Violência Física:** Qualquer ação que machuque o corpo da mulher, como bater, chutar, dar tapas, apertar ou causar cortes. É a violência que se "enxerga" no corpo, deixa marcas roxas, cortes.
- **Violência Psicológica:** Atos que prejudicam a saúde mental da mulher, incluindo xingamentos, ameaças, controle sobre sua vida. Por exemplo, não deixar que ela saia de casa, não deixar ela ver os amigos e a família, xingá-la de "burra", "louca".
- **Violência Sexual:** Forçar ou pressionar a mulher a participar de qualquer ato sexual (beijos, carícias, toques) quando ela não quer.
- **Violência Patrimonial:** Tomar para si ou estragar bens da mulher, como dinheiro, documentos pessoais, propriedades.
- **Violência Moral:** Espalhar mentiras ou acusações que prejudiquem a reputação da mulher. Por exemplo, "fulana sai com todo mundo".



**MPRS**

Ministério Público  
do Rio Grande do Sul



**INSTITUTO FEDERAL**  
Rio Grande do Sul





## Higiene íntima: *vamos falar sobre isso?*

Confira dicas sobre higiene trazidas pelo **Projeto Dignidade Menstrual do IFRS**. Se ainda tiver dúvidas, procure o setor de Saúde do seu *campus*.



**Lave as mãos antes e depois de ir ao banheiro** - Sabemos que precisamos lavar as mãos e as unhas depois de ir ao banheiro, mas antes também é importante. Pense em quantas coisas você toca no caminho para um banheiro!

**Troque os absorventes descartáveis com frequência:** O ideal é trocar o absorvente a cada 4 a 6 horas, dependendo do fluxo menstrual, inclusive à noite. O uso contínuo aumenta o risco de infecções.



**Limpe-se da frente para trás:** Quando você usa o papel higiênico de trás para a frente, corre o risco de expor sua vagina (que é a parte interna do aparelho genital) a bactérias anais nocivas. Tente sempre manter a limpeza vaginal e anal separadas.



# Projeto de pesquisa em andamento (2024–2026) - Vinculado ao plano de ação do Prêmio Mulheres e Ciência

Delineamento do Perfil de Estudantes e Servidores(as) do IFRS para a Promoção de Políticas de Combate ao Assédio e à Violência de Gênero à Luz do Marco Referencial para Igualdade de Gênero”

- **Financiado por emenda parlamentar.**
- **Pesquisa de abordagem mista,** aplicada em **todos os 17 campi** do IFRS.
- **Inclui estudantes menores de 18 anos,** garantindo representatividade da



# Projeto de pesquisa em andamento (2024–2026) - Vinculado ao plano de ação do Prêmio Mulheres e Ciência



## Objetivos:

- Gerar dados para **aperfeiçoar políticas internas** nas áreas de **parentalidade, cuidado, inclusão de pessoas trans e redução da violência de gênero**.
- **Previsão de análise de dados: abril de 2026.**
- **Prospectando de nova emenda parlamentar** para a fase de implementação.

# Jornada Institucional, Sucessos e Lições Aprendidas

## Jornada Institucional:

De iniciativas isoladas estamos migrando para uma **estratégia institucional integrada** para a igualdade de gênero.

## Conquistas:

- Reconhecimento por meio do **Prêmio Mulheres e Ciência**.
- Integração entre políticas, infraestrutura e pesquisa.
- Consolidação da **Assessoria de Gênero e Sexualidade** como eixo articulador.



# Jornada Institucional, Sucessos e Lições Aprendidas



## Lições Aprendidas:

- O **comprometimento institucional** deve ser contínuo e baseado em dados.
- A **colaboração entre ensino, pesquisa, gestão e os NEPGSs** é essencial. O principal movimento é na base em cada campus. É preciso pensar politicamente a centralidade da pauta de gênero e sexualidade - ela não pode ser algo periférico.
- **Marcos internacionais** nos ajudam a pensar globalmente e agir localmente.

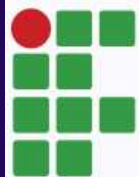


# Encerramento

**Gênero e diversidade fazem parte de uma luta contínua no IFRS.**

O Prêmio Mulheres e Ciência renovou nossas forças, e esperamos que a formação oferecida pelo British Council nos ajude a qualificar ainda mais nossas pesquisas e práticas institucionais.





INSTITUTO FEDERAL  
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
Rio Grande do Sul

# Obrigada!





UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO CEARÁ

# Universidade Federal do Ceará (UFC)

**Diana Azevedo &  
Luzimar Oliveira**





# Universidade Federal do Ceará

- A Universidade Federal do Ceará é uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação.
- Nasceu como resultado de um amplo movimento de opinião pública.
- Foi criada pela Lei nº 2.373, em 16 de dezembro de 1954, e instalada em 25 de junho do ano seguinte.



Office of the President – Benfica Campus

# Universidade Federal do Ceará



Quixadá Campus

Sediada em Fortaleza, Capital do Estado, a UFC é um braço do sistema do Ensino Superior do Ceará e sua atuação tem por base todo o território cearense, de forma a atender às diferentes escalas de exigências da sociedade.

Universidade é composta por oito campi:

**Campi de Fortaleza (sede UFC)**

- Benfica
- Pici
- Porangabuçu

**Campi Interior**

- Sobral
- Quixadá
- Crateús
- Russas
- Itapajé

## UFC em números

50,5%

2.642

HOMENS

49,5%

2.602

MULHERES

58%

3.060

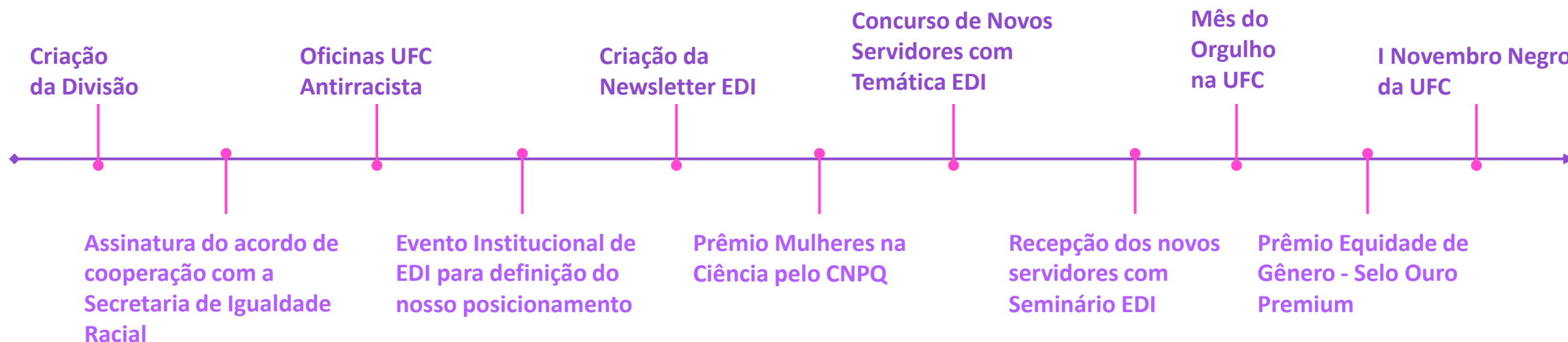
TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS

42%

2.184

DOCENTES

# Linha do tempo EDI



## Números do concurso

17.215  
INSCRIÇÕES

144  
VAGAS

79  
ASSISTENTES EM  
ADMINISTRAÇÃO

135  
NOVOS  
SERVIDORES

127  
PARTICIPARAM DO  
SEMINÁRIO DE  
AMBIENTAÇÃO COM  
A TEMÁTICA EDI



# Depoimentos



Gostei das palestras, do contato com colegas, do acolhimento, da visita ao MAUC, da dinâmica de EDI...



A pauta sobre Equidade, Diversidade e Inclusão foi muito importante para entendermos o ambiente que a universidade deseja para seus servidores e nos passou a segurança de que seremos amparados se



Meu momento preferido foi o dia da equidade, diversidade e inclusão [...] muito bom conhecermos outras vivências e nossos direitos e deveres de modo tão sensível.

# Depoimentos



Equidade, diversidade e inclusão. [...] Parabéns a todos os envolvidos! Parabéns a UFC!



Das atividades de quinta-feira sobre EDI, principalmente do compartilhamento de vivências entre novos servidores e mediadores das dinâmicas de grupo.



Debates realizados nas temáticas de Equidade, Diversidade e Inclusão. Achei muito importante as informações sobre o combate ao assédio moral e sexual



Acolhida e a questão da Equidade, Diversidade e Inclusão.



UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO CEARÁ

**Obrigada!**



---

# Perspectivas Institucionais Internacionais

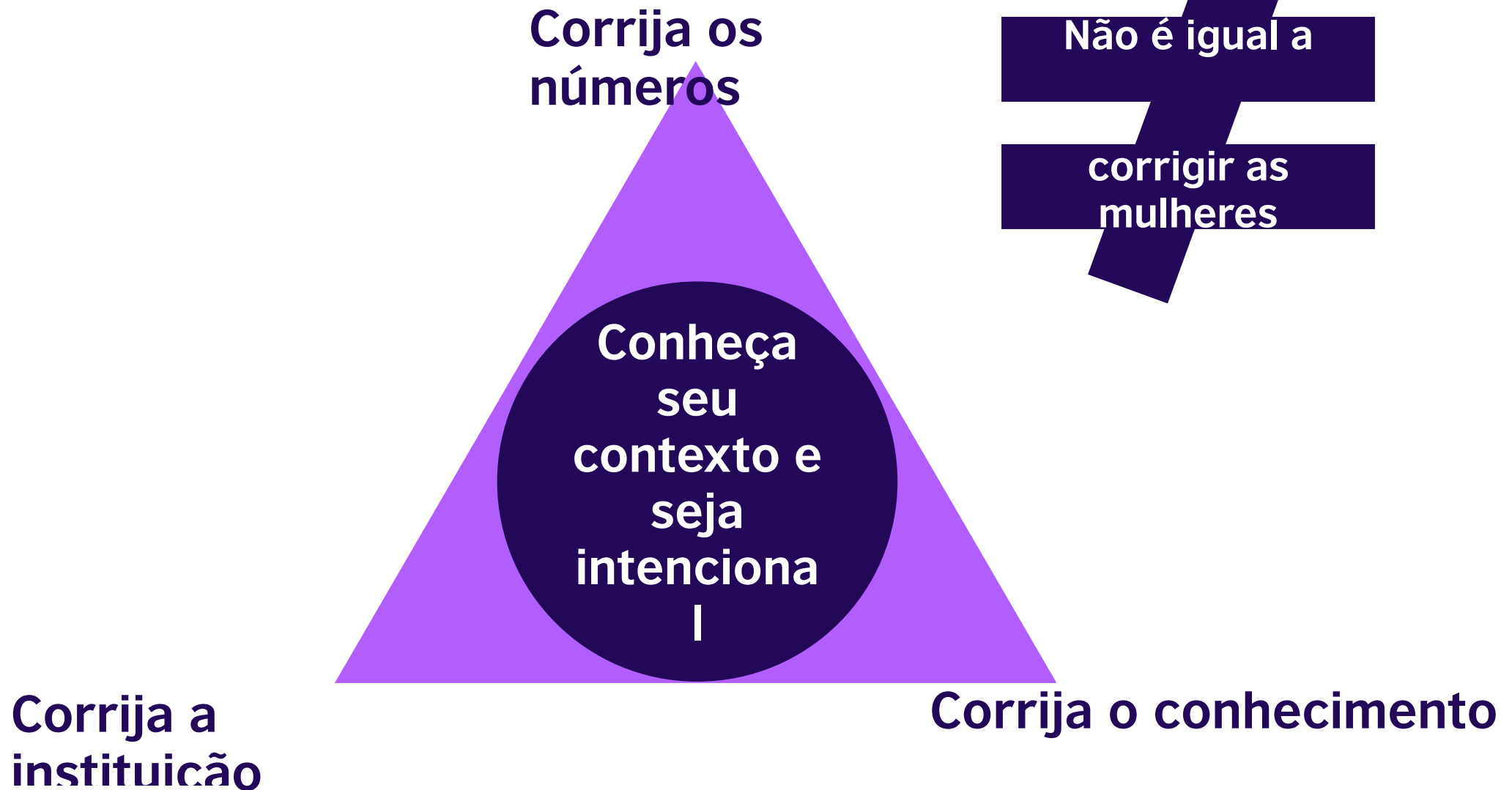
# **Reflexões do Reino Unido**

**Gary Loke**





# As soluções de Schiebinger



# Corrigindo os números



## Universidade de Sheffield – Engenharia Mecânica

- O recrutamento acadêmico direcionado resultou em maior representação feminina em cargos de pesquisa, com 4 das 6 vagas ocupadas por mulheres.

## Universidade de Bath

- Projeto de repensar o recrutamento para mudar a cultura no recrutamento acadêmico.
- Financiou mulheres em meio de carreira para participarem do programa nacional de liderança Aurora.
- Observou-se um aumento no número de professoras na Universidade, de 16,4% para 22,1% entre 2017 e 2021.

# Corrigindo o sistema

## Universidade de Sheffield – Engenharia Mecânica

- Removeu a exigência do A-level em Física nas admissões de graduação, abordando uma barreira sistêmica para candidatas mulheres e aumentando o número de alunas de 12% para 15% entre 2018/19 e 2022/23.

## Universidade de Glasgow – Escola de Saúde e Bem-Estar

- Iniciativas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, como práticas de e-mail que enfatizam a ausência de exigência de respostas fora do horário de expediente e definição de horários centrais de reuniões, evitando agendamentos muito cedo ou o.



# Corrigindo o conhecimento



## Escola de Administração da Universidade de Lancaster

- Desenvolveu o “Guia para Integrar a Conscientização de Gênero e a Inclusão em Pesquisa e Inovação”, que oferece etapas práticas para planejar, realizar e analisar pesquisas sob uma perspectiva de gênero.

## A Universidade de Edimburgo

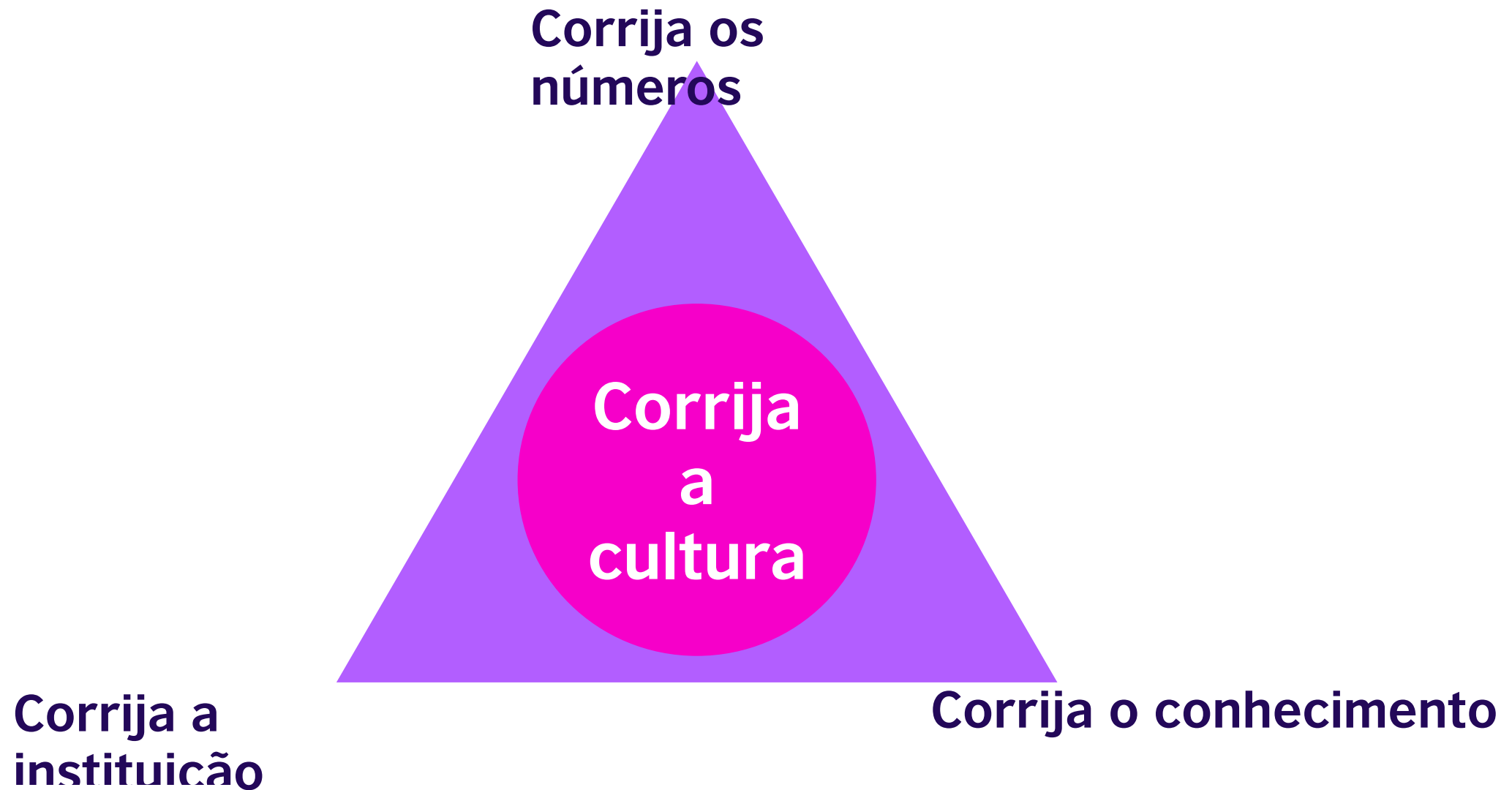
- A iniciativa GenderED da Universidade de Edimburgo criou um kit de ferramentas simplificado para pesquisadoras e pesquisadores nas disciplinas STEM, a fim de aprimorar abordagens sensíveis ao gênero em projetos e candidaturas a financiamentos.

## Mas uma nota de cautela





# Uma quarta solução



**[garyloke.consulting@gmail.com](mailto:garyloke.consulting@gmail.com)**  
**<https://www.linkedin.com/in/gary-loke/>**



# **Reduzindo as Lacunas de Gênero no Ensino Superior: Experiências de Universidades Mexicanas**

**Elisa Lavore**



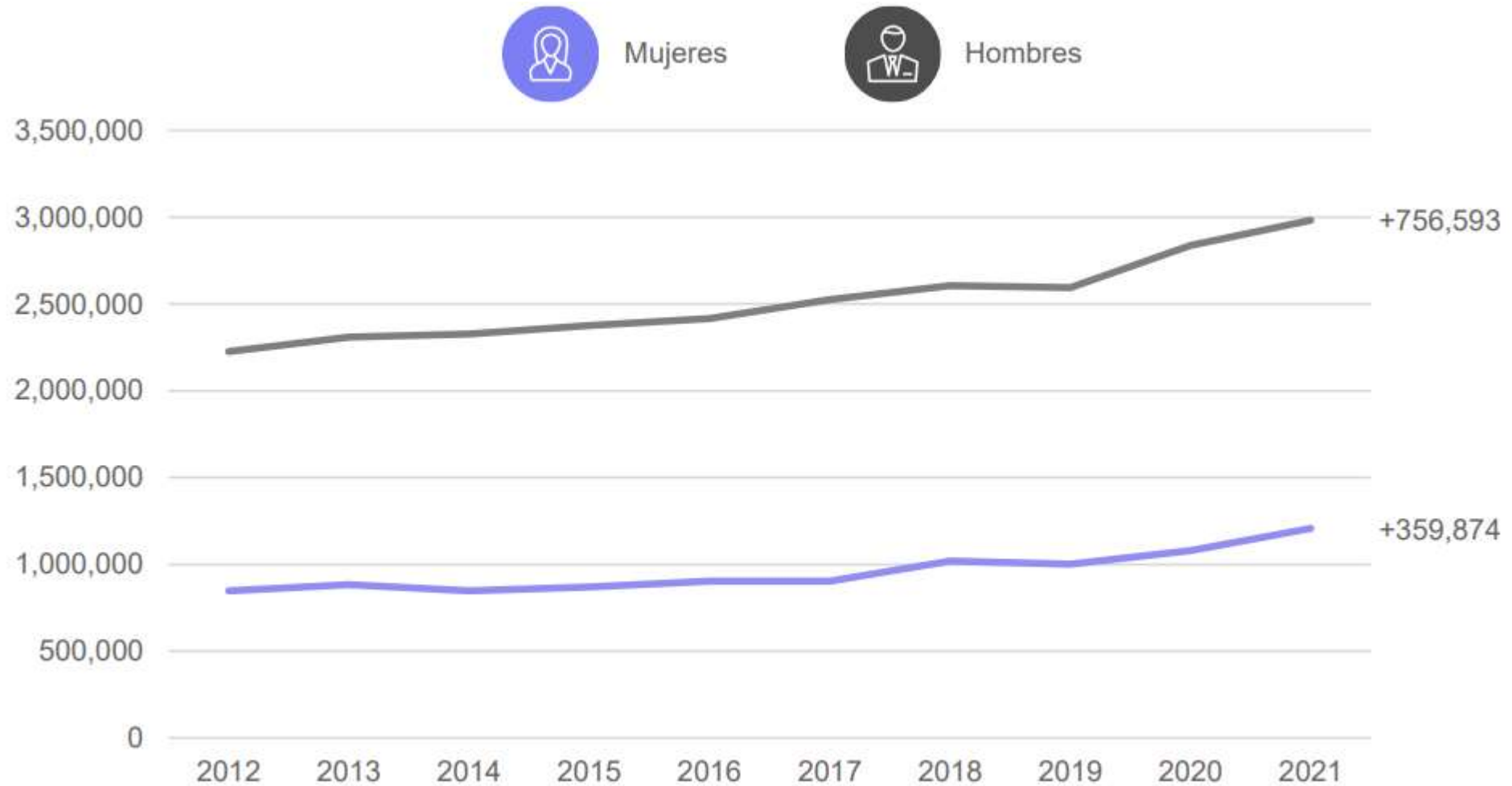
## Contexto: no México, há mais mulheres do que homens no ensino superior, mas...

6 em cada 10 jovens sem acesso à educação são mulheres.

46% das mulheres participam da força de trabalho, em comparação com 75% dos homens.

30% das mulheres no mercado de trabalho atuam na informalidade.

# Contexto: Profissionais de STEM por gênero, 2012–2021



Fonte: Instituto Mexicano para a Competitividade, com dados da ENOE.



# Abordagem: Programas de Aprendizagem Baseada no Trabalho para reduzir as lacunas de gênero

- **Skills for Prosperity:** promover oportunidades de empregabilidade com igualdade e inclusão para jovens em situação de vulnerabilidade.
- **México:** foco em instituições públicas de ensino técnico e superior (TVET e universidades estaduais) em quatro estados.
- **Estratégia:** fortalecer programas de Aprendizagem Baseada no Trabalho (ABT) para enfrentar as persistentes lacunas de igualdade de gênero e inclusão social (GESI)..

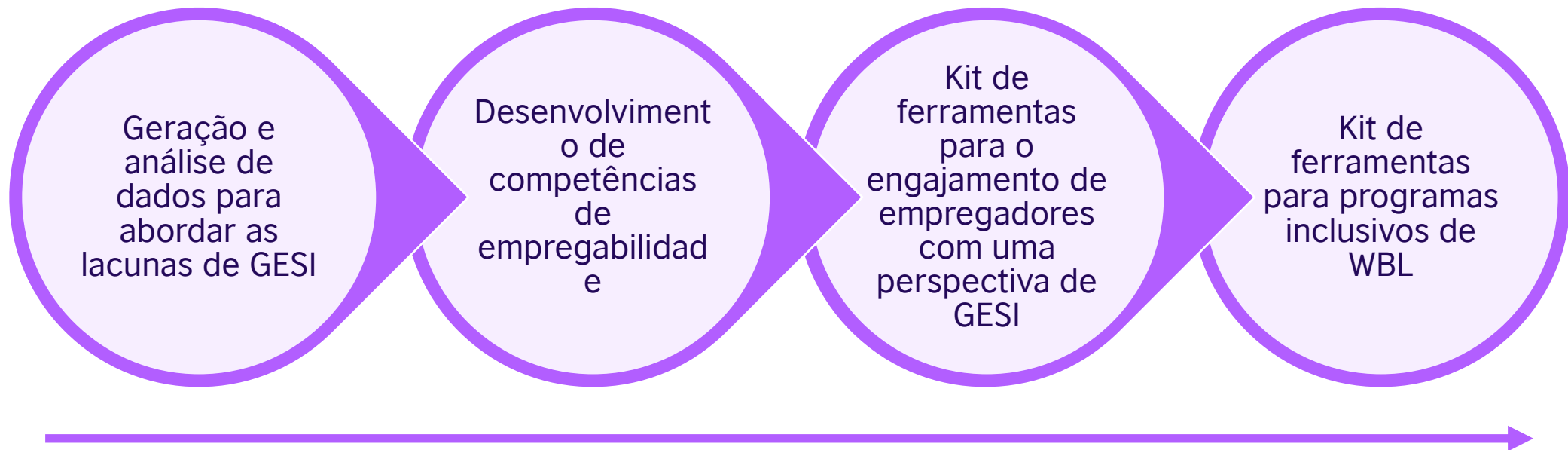


# Principais desafios para a integração de uma perspectiva GESI em programas de ABT



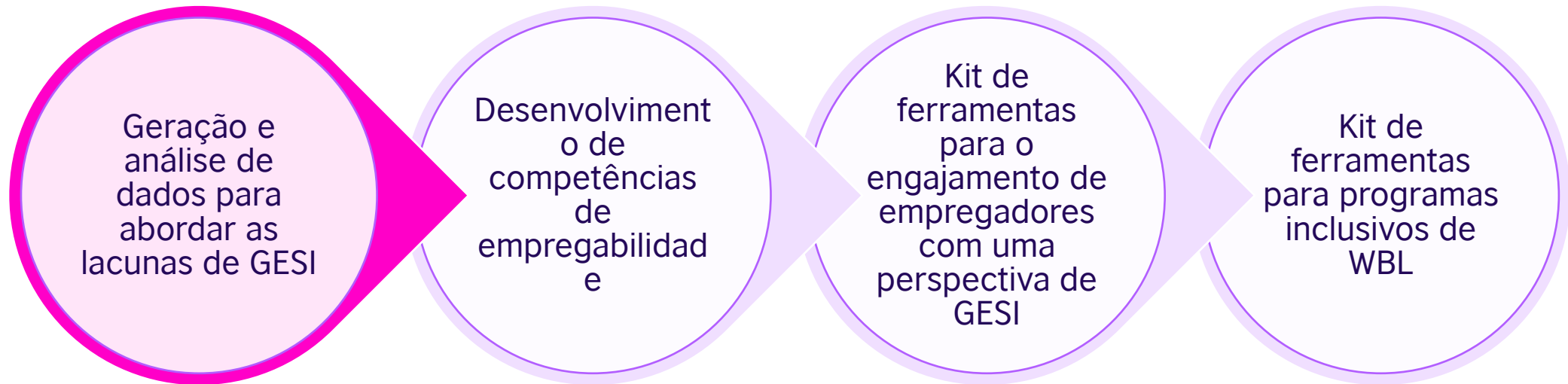
- Baixa capacidade e infraestrutura limitada entre as equipes dos Departamentos de Extensão.
- Vínculos restritos com empregadores e ausência de uma perspectiva de GESI.
- Dados limitados — ou inexistentes — para analisar as lacunas de GESI nos programas de ABT e na inserção profissional de graduadas e graduados.
- Ausência de mecanismos eficazes de incorporação do feedback dos empregadores para as instituições de ensino superior sobre as competências das estudantes.
- Ausência de mecanismos eficazes de incorporação do feedback das próprias estudantes para as instituições sobre a qualidade dos programas de ABT.

# A Jornada: uma assistência técnica abrangente aos Departamentos de Extensão das Instituições de Ensino Superior

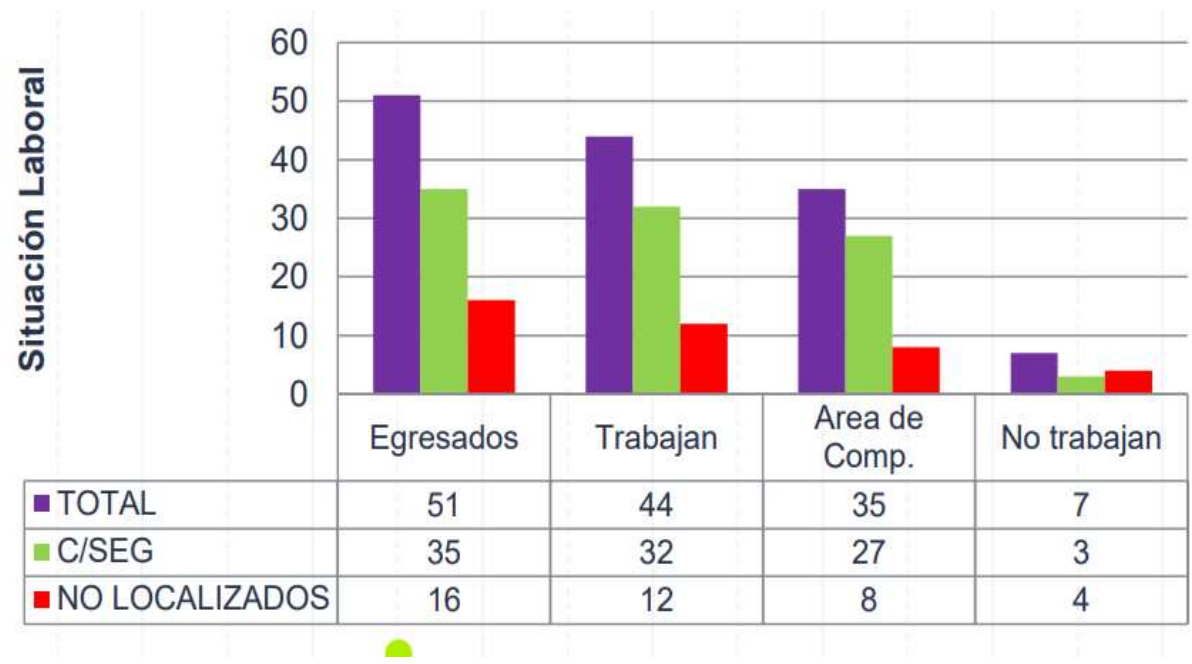


**Capacitação em igualdade de gênero, não discriminação e prevenção da violência**

# A Jornada: uma assistência técnica abrangente aos Departamentos de Extensão das Instituições de Ensino Superior



# Estudo de Caso: Universidade Tecnológica de Chihuahua (UTCH)



## Objetivo

Desenvolver indicadores sensíveis ao gênero e interpretar dados sob uma perspectiva de (GESI).

## Restrições regulatórias

Estrutura de avaliação centralizada..

## Restrições culturais

Percepção, por parte das equipes, de que as mulheres não enfrentam discriminação no mercado de trabalho.

# Da Coleta de Dados ao Insight: um Workshop de Dois Dias

<b>Sensibilização</b>	Compreensão dos diferentes usos dos dados nas instituições de ensino superior, promovendo a sensibilização sobre a necessidade de desagregar dados para impulsionar a transformação.
<b>Fortalecimento o de capacidades</b>	Aprendizado sobre diferentes tipos de avaliação, definição de indicadores-chave de desempenho (KPIs), frequência e ferramentas de coleta de dados, além de visualização de dados adaptada a diferentes públicos.
<b>Alinhamento interno</b>	Análise crítica sobre como e por que estavam coletando dados, reflexão em grupo sobre o objetivo de avaliar seus programas, ajustes em questionários e análises de dados voltadas a diferentes públicos.



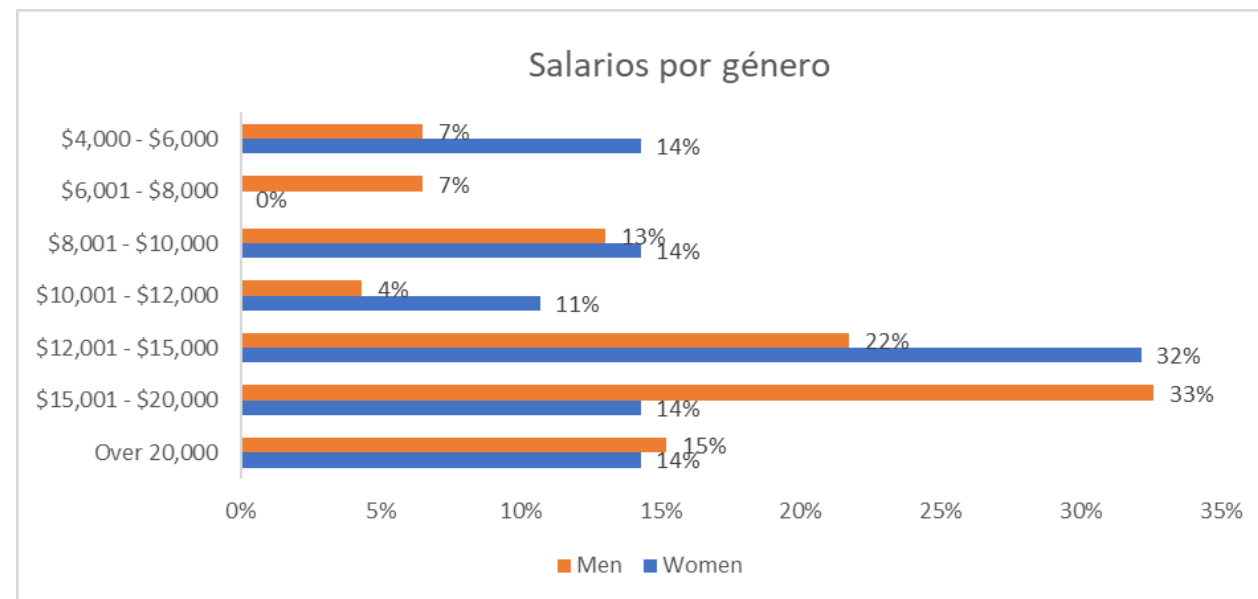
# Percepções a partir dos Dados e Resultados

## O que os números revelaram:

- Persistência das lacunas de renda.
- Segregação ocupacional baseada em gênero.
- Aumento, ao longo do tempo, da proporção de estudantes que trabalham enquanto estudam.

## Resultados institucionais:

- Maior conscientização sobre os vieses de gênero nos resultados do mercado de trabalho.
- Comprometimento da liderança em fortalecer políticas inclusivas e a comunicação com empregadores.



# Lições aprendidas

**Obtenha o  
comprometimento**

Gerar conscientização e sensibilizar as partes interessadas por meio de dados e da conexão com suas experiências pessoais.

**Os dados são  
uma ponte**

Conecta os princípios de igualdade à tomada de decisões institucionais.

**Sustentável =  
Institucional**

Os indicadores de gênero devem ser institucionais, não baseados em projetos nem dependentes de uma única pessoa.

**Obrigada!**





---

# **Intervalo: 10 minutos**

## **Vídeo sobre vieses de gênero no ambiente de trabalho**





# **A Jornada rumo à Igualdade de Gênero**

**Gary Loke**



# O Marco de Igualdade de Gênero para o Ensino Superior



# Um marco comum



# Em que ponto você está na sua trajetória rumo à igualdade de gênero?



**[garyloke.consulting@gmail.com](mailto:garyloke.consulting@gmail.com)**  
**<https://www.linkedin.com/in/gary-loke/>**



# Retorno





Mulheres em STEM

# Promovendo Políticas de Igualdade de Gênero em Instituições de Educação Superior

11 de novembro de 2025





## Quem somos

O British Council é a agência do Reino Unido para relações culturais e educacionais.

Apoiamos a paz e a prosperidade por meio da construção de conexões, compreensão e confiança entre as pessoas no Reino Unido e em países ao redor do mundo, desde 1945 no Brasil.

Estamos presentes em mais de **100 países** e em 2024-25 nosso trabalho alcançou **599 milhões de pessoas** em todo o mundo.

---

# Mulheres em STEM



# Mulheres na Ciência



**Fortalecer vínculos e capacidades** nos âmbitos individual e institucional entre o Brasil e o Reino Unido para **transformar padrões** de influência e fortalecer esquemas de liderança e gênero e diversidade em STEM

## 3 pilares estruturantes

Inspiração

Desempenho

Reconhecimento

# Dimensões e Desafios

## Áreas de impacto: visão geral

### Inspiração

Falta de modelo inspirador

Baixa qualidade do ensino

Viés inconsciente (e.g. família, educadores)

Estereótipos de gênero

### Desempenho

Falta de mentoras e acesso a redes

Falta de apoio: maternidade, cuidados

Machismo e discriminação

Racismo

### Reconhecimento

Falta de financiamento

Minoria em grupos de pesquisa Tier 1

Minoria em cargos de liderança

Salários mais baixos (vs. homens)



# Linhas do programa Mulheres em STEM

## Inspiração

Incentivar a participação de meninas em STEM

Garotas STEM

## Desempenho

Prover desenvolvimento de capacidades, educação e oportunidades para o sucesso em STEM

Mentors in Science  
(Mentoring in Action)

Skills for Women in Tech

Mulheres em Tech  
– Lideranças Inclusivas

Mulheres na Ciência e Inovação

## Reconhecimento

Construir capacidade institucional para incorporar igualdade de gênero, Diversidade e Inclusão no setor de Educação superior

UK-Brazil Gender Equality Partnerships



# Inspiração e Desempenho



# Desempenho



## Programa de formação Mulheres na Ciência e Inovação





# Reconhecimento: Liderança & Transformação



## Pontes transatlânticas para a igualdade nas Ciências

POR LUZIA LAGES  
ILUSTRAÇÃO: MONTEIRO VIEIRA

Missão do British Council com parceiros estratégicos do Brasil no Reino Unido promove redes científicas que compartilham modelos e práticas para diversidade e igualdade de gêneros nas ciências

**E**nquanto a equipe do **British Council** organiza os últimos detalhes para o primeiro encontro da **UK Americas Women in Science Association**, pesquisadoras representantes de mais de 30 instituições em Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, se conhecem ou se reencontram na entrada da Galeria de Matemática do Museu de Ciência de Londres. As mulheres, brasileiras, brasileiras e vindas de outros países da Europa e das Américas, trocam contatos e histórias enquanto olham, informalmente, as discussões que deram o tom da noite do dia 1º de outubro de 2019.

36 **WOMEN IN SCIENCE**

## As batalhas pela diversidade

POR LUZIA LAGES

**E**leta como membro da Academia Mundial de Ciências (The World Academy of Sciences - TWAS) em 2019, Márcia Cristina Bernardes Barbosa coleciona feitos que, até décadas atrás, eram inimagináveis para mulheres cientistas. Professora titular do Instituto de Física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), sua trajetória de pesquisa é dedicada às anomalias da água, tema pelo qual recebeu, em 2013, o Prêmio Unesco para Mulheres na Ciência. Ela também integra a Sociedade Brasileira de Física (SBF) e a Sociedade Americana de Física, é membro do Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia (CNPq) e diretora da Academia Brasileira de Ciências (ABC). Mas a história de Márcia se constrói também em cima de uma série de batalhas e lutas por diversidade. Foi na graduação em Física que a pesquisadora começou a se descobrir mulher. Em um ambiente dominado por homens, com a progressão acadêmica masculinizada, começou a lutar por oportunidades e por crescimento. Enquanto crescia profissionalmente, viu o número de mulheres à sua volta se tornar cada vez menor.

Tornou-se professora e lutou pela criação de um grupo de pesquisa e de grupos de gênero em instituições brasileiras, e por mudanças efetivas que aumentassem a presença de mulheres na Academia – e nos cargos de liderança. Participou ativamente do movimento que deu origem à aprovação da lei que instituiu a licença maternidade para bolsistas de pesquisa no Brasil e também da inclusão da informação de nascimento ou adoção de filhos na

Carteira de Trabalho. No entrevista a seguir, Márcia Barbosa conta sobre seu trabalho e sua história, explica o comportamento da água, fala de maternidade, de assédio, de produtividade e sobre o que falta para termos uma Ciência diversa – e, sobretudo, destaca precisamos de apenas dez segundos para transformar o mundo.

**Revista Mulheres na Ciência: O que a levou para a Física?**

**Márcia Barbosa:** Eu tenho uma história peculiar. Meu pai era eletrônica e militar, um sargento da Aeronáutica. Nossa família viveu apoiada, a gente concentrava todas as coisas de casa e meu pai sempre precisava de alguém para ajudar. Primeiro, chamava meu irmão, mas ele não gostava muito. Como eu era a segunda em comando, a segunda mais velha, eu ajudava. Meu pai me mostrava como as coisas funcionavam e eu achava tudo maravilhoso. Um dia, minha escola pediu para eu apresentar o laboratório e o diretor me pediu para montar o instrumento. Eu aprendi muito, coisas fascinantes. Entendi que essas coisas, de descobrir, de construir e de fazer funcionar, eram o que eu queria para a minha vida. Para mim, a Física era o que mais me colocava nesse caminho.

37



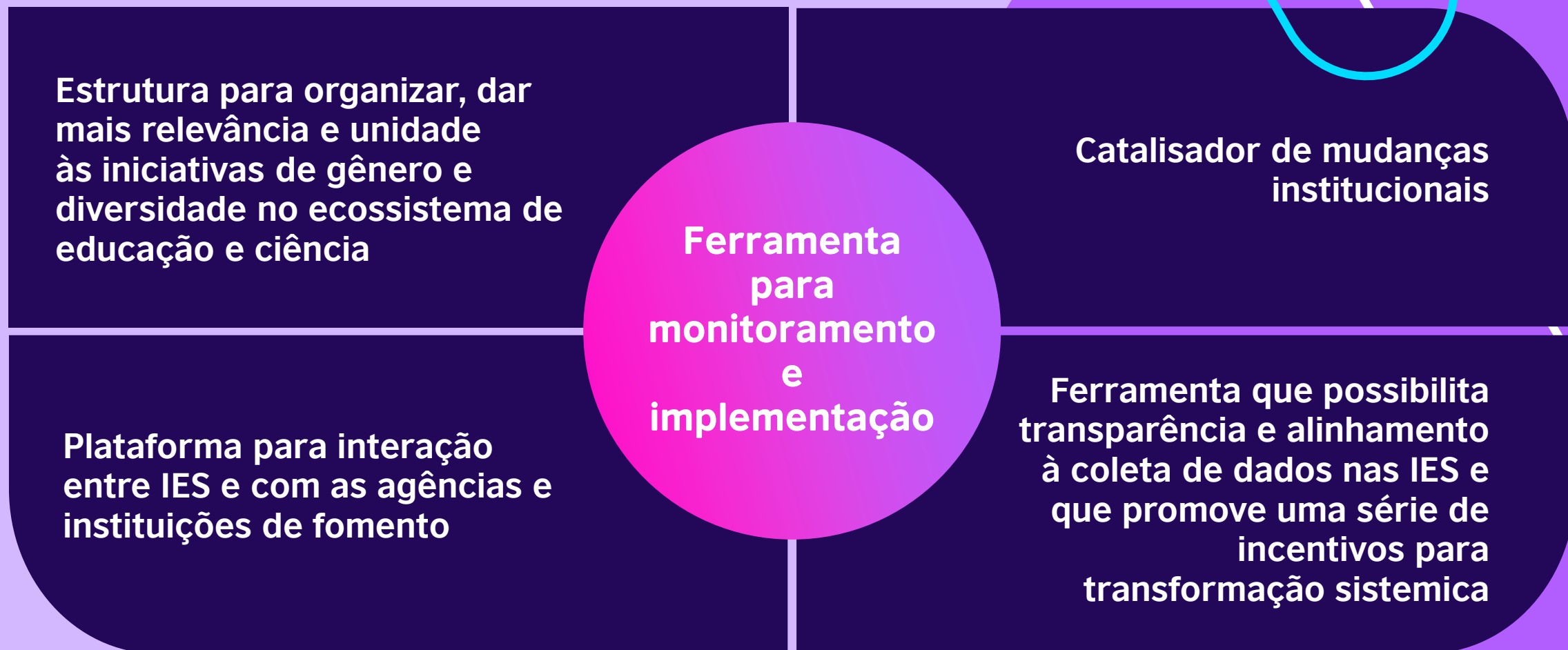
Renomada pesquisadora, à frente de movimentos pela igualdade de gênero, Márcia Barbosa fala sobre as lutas das mulheres na Ciência

---

# Marco Referencial para Igualdade de Gênero – Brasil- Reino Unido



# O que é o Marco Referencial e como pode ser adotado pelas IES?



# Princípios Norteadores

**Autoavaliação**

**Equipe de  
Autoavaliação (EA)**

**Consulta e  
Engajamento**

**Coleta de dados**

**Plano de  
comunicação**

**Análise e  
apresentação de  
dados**

**Autorreflexão**

**Definição de  
prioridades de ação**

**Plano de ação eficaz e  
mensurável**

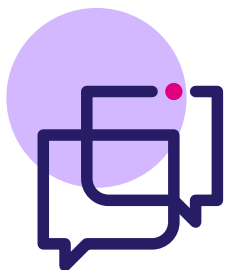




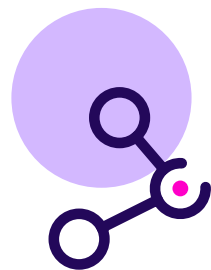
# Como surgiu o Marco Referencial no Brasil

Editais Women in Science: UK-Brazil  
Gender Equality Partnerships 2021-23

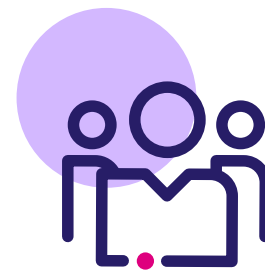
**Construção de capacidades** para um ecossistema de ciência, educação e pesquisa mais **representative e diverso**



Socialização  
e validação  
em **5 regiões**  
geográficas



**15 projetos**  
Parcerias Reino  
Unido-Brasil



Articulação de  
atores chave **IES,**  
**agências, políticas**

---

# Avaliação Mulheres em STEM



# Principais descobertas: desenho do programa



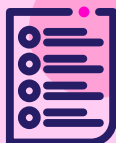
## Abordagem Multifacetada

O Programa integra inspiração, desempenho e reconhecimento para apoiar Mulheres em diferentes etapas de suas carreiras em STEM, aumentando a inclusão



## Adaptação: Contexto local

Os projetos foram personalizados por equipes bem informadas, garantindo a relevância e adaptação às necessidades locais



## Valor dos Treinamentos

O conteúdo dos treinamentos foi bem recebido e aborda, de maneira eficiente, as barreiras para a participação das mulheres em STEM



## Participação Diversa

O Programa atraiu uma vasta gama de participantes por meio de abordagens específicas para diferentes contextos



## Parcerias Locais

Colaborações com stakeholders locais promoveram a apropriação e a sustentabilidade

# Principais descobertas: implementação



## **Maior Conscientização**

Todas as iniciativas aumentaram a compreensão das pessoas participantes sobre discriminação de gênero



## **Progresso Significativo**

O Programa Mulheres em STEM promoveu, de forma efetiva, conscientização e ações para combater disparidades de gênero em STEM nas Américas



## **Engajamento e Apoio**

Iniciativas de mentoria promoveram networking e apoio da comunidade, ao passo que projetos como o Garotas STEM apresentaram altas taxas de conclusão.



## **Acesso Ampliado**

Adaptações on-line expandiram o alcance geográfico, permitindo que áreas menos favorecidas tivessem acesso aos recursos do Programa



## **Oportunidades Profissionais**

A participação melhorou o acesso a oportunidades de trabalho e empreendedorismo para mulheres em STEM

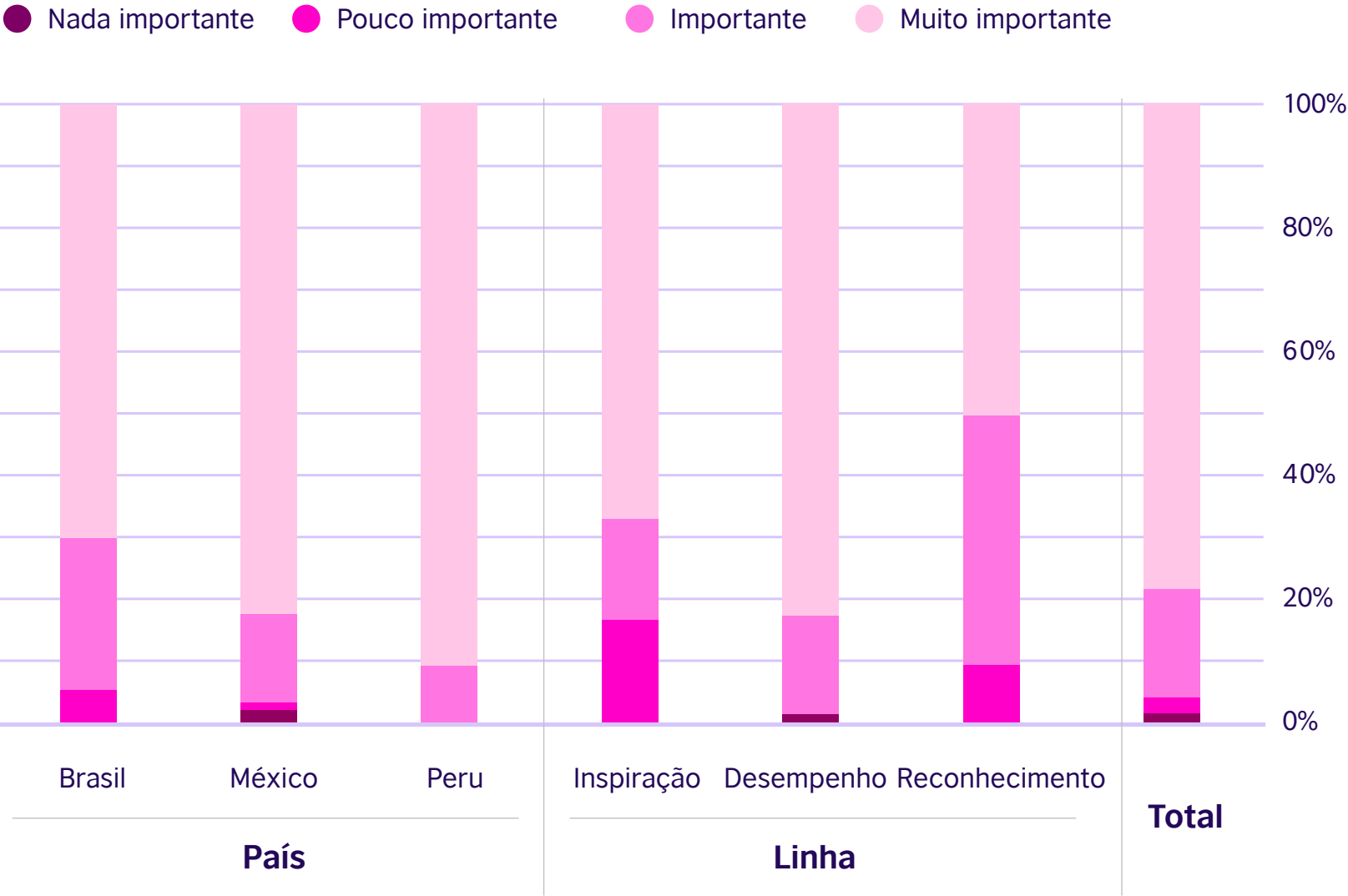


## **Compromisso Institucional**

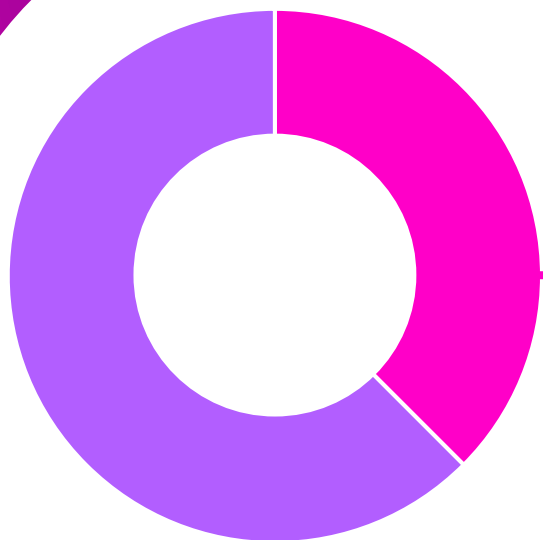
Parcerias e intervenções bem-sucedidas fortaleceram a responsabilidade e visibilidade das questões de gênero dentro das instituições

# Impacto do programa

Aumentar a confiança das mulheres em suas capacidades e habilidades para seguirem carreiras em STEM



Fonte: Pesquisa sobre o Programa WIS. 190 respostas. Technopolis Group



Na linha Reconhecimento,

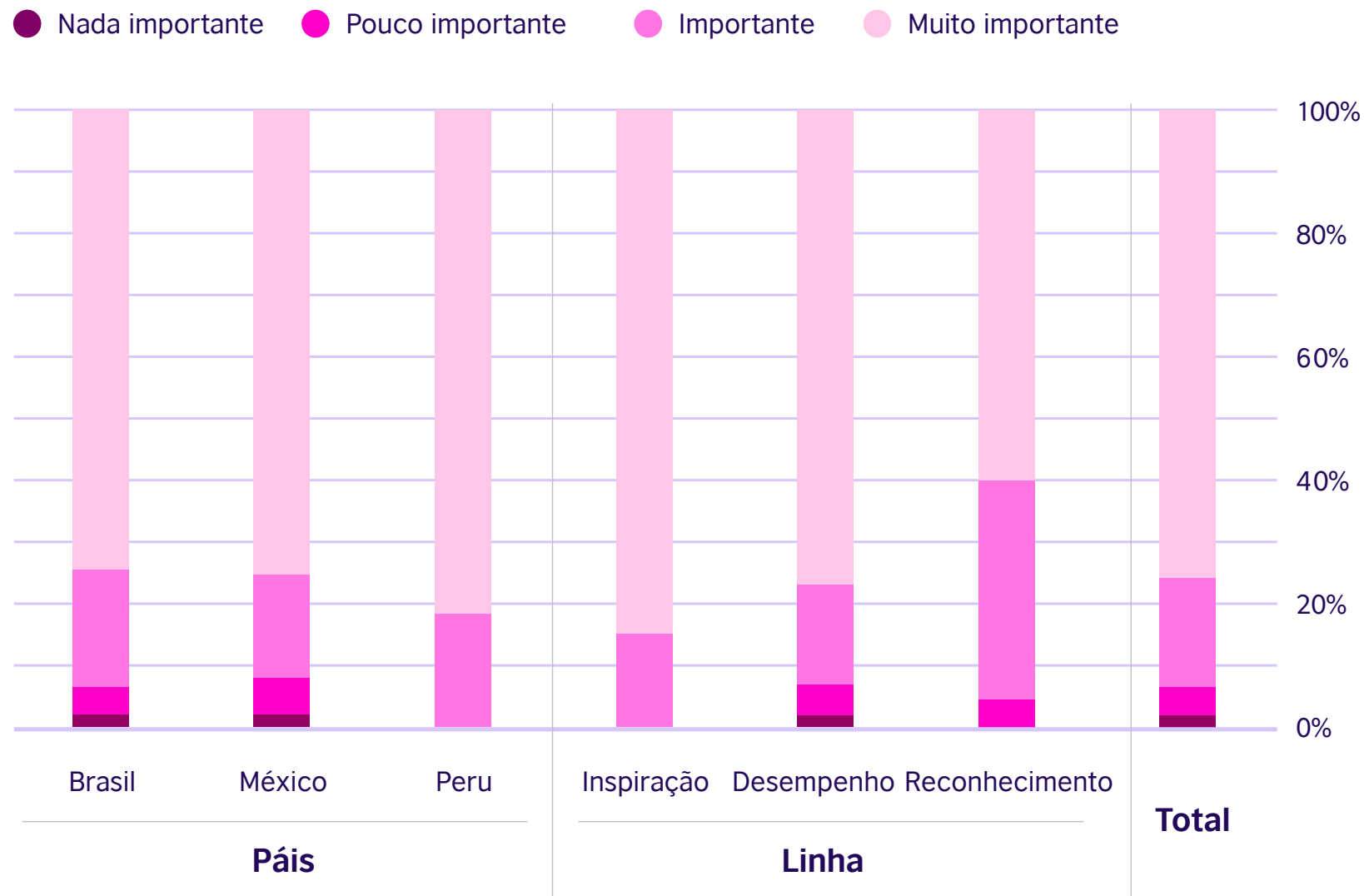
**37,5%**

das pessoas representantes de universidades concordaram que o projeto aumentou significativamente a capacidade das mulheres em desenvolver projetos de pesquisa e inovação.



# Impacto do programa

Promover a adoção de práticas de ensino e mentoria em instituições de ensino superior que tragam mais oportunidades para mulheres em STEM



Fonte: Pesquisa sobre o Programa WIS. 190 respostas. Technopolis Group

# Quais práticas para a inclusão da agenda de gênero e EDI funcionaram, e quais não?



O **Programa Mulheres em STEM**, por meio de iniciativas como os editais *UK-Brazil Gender Equality Partnerships* e o Projeto *Women in Technology*



**Parcerias com atores e iniciativas chave** com foco em políticas e práticas voltadas à agenda de gênero



**Visibilidade e diálogo sobre questões de gênero** enfrentadas por mulheres em STEM dentro das instituições



**A integração da agenda de EDI** continua enfrentando desafios para endereçar a interseccionalidade de forma integral

---

# Lições aprendidas



## Principais conclusões



Manter o compromisso Institucional é desafiador, especialmente sem apoio estruturado após o término do financiamento



Parcerias impulsionam mudanças sistêmicas e são essenciais para a sustentabilidade



Atividades on-line expandem o alcance mas requerem apoio complementar



Monitoramento padronizado aprimora a avaliação e o aprendizado learning



Abordagens personalizadas e específicas ao context aprimoram a inclusão

## Principais conclusões



Timing: relevante para o engajamento (se aplica à implementação e à avaliação do programa)



Redes mantêm e ampliam o impacto, e promovem a sustentabilidade



Modelos inspiradores promovem interesse contínuo



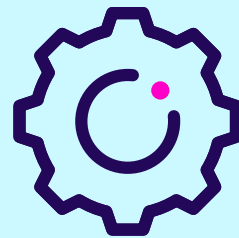
Comunicação e disseminação são essenciais para promover e incentivar mudanças



Oportunidades de networking opportunities são valorizadas pelas pessoas participantes

---

**Como garantir que o legado do programa seja sustentável e apoiado pelos stakeholders?**



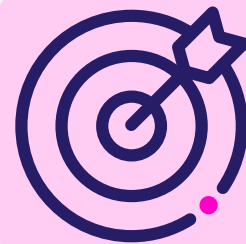
## ● **Sustentabilidade de práticas institucionais**

Mais de 75% das pessoas respondentes reconheceram o impacto duradouro do Programa em suas instituições.



---

**Como garantir que o legado do programa seja sustentável e apoiado pelos stakeholders?**

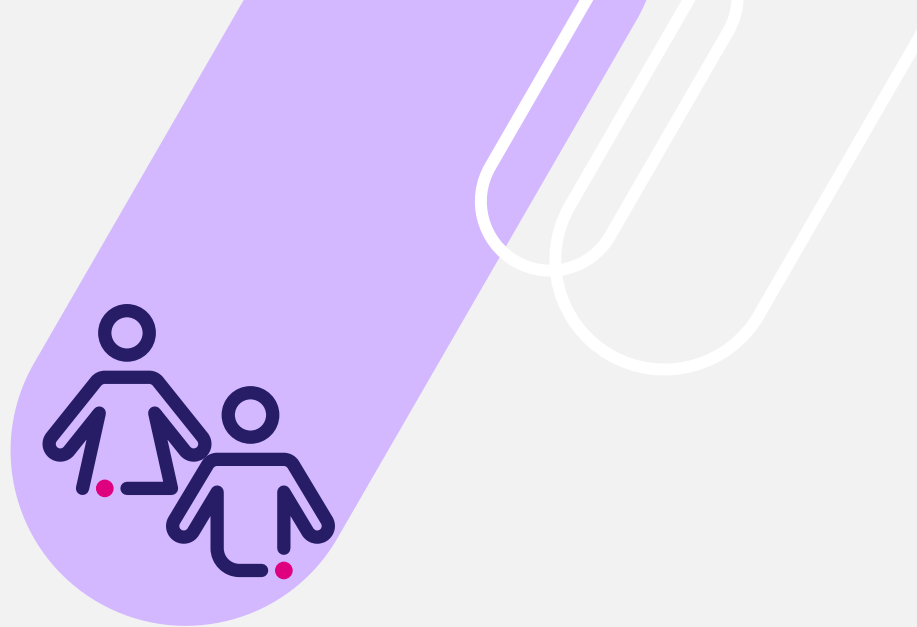


## ● **Desafios e estratégias para a sustentabilidade**

Integrar o programa a práticas tradicionais e endereçar as preocupações acerca da sobrecarga de trabalho das mentoras.

---

**Como garantir que o legado do programa seja sustentável e apoiado pelos stakeholders?**



## ● **Agenda política e igualdade de gênero**

Mais de 85% das pessoas beneficiárias concordaram que o Programa Mulheres em STEM contribuiu para a priorização da igualdade de gênero na agenda política dos países e instituições envolvidas.

---

**Como garantir que o legado do programa seja sustentável e apoiado pelos stakeholders?**



## ● **Recomendações para futuras intervenções**

Incluir a promoção de financiamento e suporte contínuos, fortalecer a colaboração entre academia e indústria, expandir programas afins, e fortalecer parcerias Institucionais.

**Para parcerias, diálogos e  
colaborações, entre em contato  
conosco.**

**Obrigada!**



PRÊMIO  
MULHERES  
E CIÊNCIA

# 2º Prêmio Mulheres e Ciência

Evento Nacional de troca de conhecimentos  
e Workshop sobre Igualdade de Gênero no  
Ensino Superior

Cassiano D'Almeida

Coordenador de Execução e Difusão de Prêmios Nacionais e Internacionais em CT&I - CNPq

PARCERIAS



MINISTÉRIO DAS  
MULHERES



MINISTÉRIO DA  
CIÊNCIA, TECNOLOGIA  
E INOVAÇÃO





**Instituído com o objetivo de promover a participação de mulheres na Ciência, Tecnologia e Inovação (CT&I).**

PARCERIAS



INICIATIVA





# Panorama da 1ª Edição

- Parcerias do CNPq com MCTI, MMulheres, British Council e Banco CAF.
- Mais de 1.100 inscrições recebidas pelo CNPq.
- Participação de pesquisadoras e instituições agraciadas (UFF, UFC e IFRS) em Roda de Conversa na Reunião Anual da SBPC, na UFRPE, em julho de 2025.



PARCERIAS



MINISTÉRIO DAS MULHERES



MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO



INICIATIVA

# 2º Prêmio Mulheres e Ciência

## Principais Alterações no Edital

- Inclusão da Categoria Incentivo, destinada a participantes do Programa “Asas para o Futuro” do Ministério das Mulheres;
- Enquadramento nas Categorias Estímulo e Trajetória em função do tempo de doutoramento;
- Participação na Categoria Trajetória somente por indicação.



# 2º Prêmio Mulheres e Ciência

## Oportunidade para Instituições

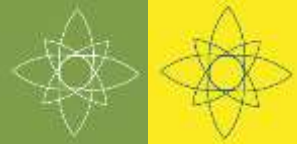
- Realização no CNPq de evento de capacitação e engajamento oferecido pelo **British Council** às instituições de educação superior ou institutos de pesquisa interessados em concorrer na Categoria Mérito Institucional do Prêmio.



PARCERIAS







# 2º Prêmio Mulheres e Ciência

## Prazo de Inscrições

- Formulários de inscrição nas Categorias Incentivo, Estímulo, Trajetória e Mérito Institucional disponíveis **até 24/11/2025**, por meio da Plataforma Integrada Carlos Chagas (PICC) do CNPq.



PARCERIAS



INICIATIVA





# 345 mil reais

## Valor global da premiação em dinheiro

PARCERIAS



MINISTÉRIO DAS  
MULHERES



MINISTÉRIO DA  
CIÊNCIA, TECNOLOGIA  
E INOVAÇÃO



INICIATIVA



# Premiação específica da Categoria Mérito Institucional

## Imersão para desenvolvimento de capacidades

PARCERIAS



BANCO DE DESENVOLVIMENTO  
DA AMÉRICA LATINA  
E CARIBE



MINISTÉRIO DAS  
MULHERES



MINISTÉRIO DA  
CIÊNCIA, TECNOLOGIA  
E INOVAÇÃO



INICIATIVA





# Instituições Vencedoras do 1º Prêmio Mulheres e Ciência



PARCERIAS



INICIATIVA



# Obrigado e Boa Sorte!

PARCERIAS



MINISTÉRIO DAS  
MULHERES



MINISTÉRIO DA  
CIÊNCIA, TECNOLOGIA  
E INOVAÇÃO



INICIATIVA

# Igualdade de Gênero no Ensino Superior no Brasil

Evento de Compartilhamento de Conhecimentos