



TEXTO BASE

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDADE DE GÊNERO DA UNILA: MARTINA PIAZZA CONDE

Comissão Institucional para o Acompanhamento da Implantação da Política de
Equidade de Gênero no âmbito da Unila.

2017

SUMÁRIO

Apresentação

Introdução

1 POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO DA UNILA

1.1 Princípios

1.2 Diretrizes

1.3 Objetivo Geral e Específico

2 UNIDADE ORGANIZACIONAL DE EXECUÇÃO DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO DA UNILA

2.1 Objetivo

2.2 Público-alvo

2.3 Competência

2.4 Estrutura organizacional

2.5 Consejería de Derechos Sexuales y Reproductivos

3 EIXOS DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO UNILA

Eixo I: Enfrentamento a Violência de Gênero no ambiente Universitário

Eixo II: Política de inclusão da maternidade e da paternidade no ambiente universitário

EIXO III: Direitos da Comunidade LGBTI Unila

EIXO IV: Equidade de Gênero e Relações Etnico-Raciais

4 OS FUNDAMENTOS DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO DA UNILA

5 POR UMA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APRESENTAÇÃO

Este texto faz parte dos resultados de um longo processo de construção que culmina na proposta da Política de Equidade de Gênero na UNILA. O texto foi feito a muitas mãos, e ao longo de mais de dois anos. Como um trabalho coletivo, ele é diverso, com componentes identificáveis entre si, como uma construção múltipla. Optamos ainda por deixá-lo composto em duas línguas, sendo partes escritas em português e partes em espanhol.

O texto traz as bases do desenvolvimento do processo, iniciando pela compilação de alguns depoimentos e relatos, que monta o cenário no qual se desenvolveu a mobilização de mulheres e comunidade LGBTI com o intuito de construir uma proposta de política institucional que faça frente a esta realidade.

Esta mobilização, impulsionada por um contexto local, está ainda em consonância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e também da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, onde anunciam o direito inalienável de todo ser humano a viver com respeito à sua integridade física, psíquica e moral, igualando as pessoas perante a lei. Como uma instituição com missão de integração entre povos da América Latina, a citação a instrumentos do direito internacional que amparam esta proposição se faz importante. A não discriminação é um princípio de igualdade social consagrado por estas declarações. Além destas, a equidade de gênero e a eliminação das situações de discriminação fazem parte dos objetivos do Desenvolvimento Sustentável constantes na Agenda 2030 da ONU. Com esta agenda, 193 estados se comprometeram, reconhecendo a necessidade da promoção da igualdade de gênero para o alcance de nações mais desenvolvidas e de maneira sustentável. Os seus novos objetivos entraram em vigor em 2016, onde seu documento traz:

“20. Alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas representará uma contribuição essencial para o progresso em todos os Objetivos e metas. Aproveitar o potencial humano pleno e alcançar o desenvolvimento sustentável não é possível se à metade da humanidade

continuam a ser negados seus plenos direitos humanos e as oportunidades. Mulheres e meninas devem gozar de igualdade de acesso à educação de qualidade, aos recursos econômicos e à participação política, bem como de igualdade de oportunidades com os homens e meninos em termos de emprego, liderança e tomada de decisões em todos os níveis. Trabalharemos para um aumento significativo dos investimentos para superar o hiato de gênero e fortalecer o apoio a instituições em relação à igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres nos âmbitos global, regional e nacional. Todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres e meninas serão eliminadas, inclusive por meio do engajamento de homens e meninos. A integração sistemática da perspectiva de gênero na implementação da Agenda é crucial.”(Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável)

Com isto queremos demonstrar que a temática em questão não é amparada somente pelo desejo de sua comunidade universitária de uma vida mais digna e sem violência, mas também é consoante com os pactos internacionais com os quais os países da região estão comprometidos.

Além disso, partimos da premissa de que as Universidades, como instituições formadoras, têm a obrigação de desenvolver referências para a sociedade e contemplar mecanismos de intervenção perante situações de violência, assédio e qualquer tipo de discriminação.

Através do desenvolvimento de protocolos e programas, atividades de ensino, pesquisa e extensão, queremos gerar a educação para uma sociedade não patriarcal e também a prevenção de disposições de desrespeito às diferenças e discriminação. Nisto se inclui também a necessidade da inclusão da maternidade e paternidade no ambiente universitário, incluindo em seus espaços físicos e sociais a compreensão da criança como constituinte de nossa sociedade, pertencente também aos espaços públicos, bem como seu direito aos cuidados e à amamentação.

Assim, este texto traz a proposta de uma política que seja um marco legal, instrumento imprescindível para ações que pretendem garantir os direitos humanos e uma comunidade livre de violências e injustiças na instituição universitária unileira.

INTRODUÇÃO

Esta política foi construída a partir da iniciativa de companheiras e companheiros da UNILA nos encontros “Mulheres na Universidade”, em 2015 e no Fórum de Equidade de Gênero da Unila durante os anos de 2015 e 2016, além de diversos seminários e GTs em que participaram pessoas de toda a comunidade acadêmica. A organização desse texto e da proposta de Resolução foi feita pela Comissão de Implementação e Acompanhamento da Política de Equidade de Gênero da Unila, criada em 2016 pela Portaria nº967/16. Todas essas pessoas/sujeitos contribuíram para o objetivo de propor a criação de medidas direcionadas à ressignificação das percepções discriminatórias e combate à violência contra as mulheres e LGBTs (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros)¹ sofridas por estudantes e servidoras/es da UNILA.

Sabemos que as percepções discriminatórias construídas pelos padrões de poder patriarcal e heteronormativo² são as grandes responsáveis pelas estatísticas alarmantes de violência e discriminação contra mulheres e LGBTs³ tanto no Brasil, quanto em toda a América Latina e Caribe. Apesar de compreendermos que a UNILA, como qualquer outra instituição, é perpassada e constituída por esses padrões de poder, entendemos que ela pode desempenhar, por seu caráter crítico e pedagógico, um papel primordial nas lutas por direitos

¹ A sigla LGBT utilizada aqui segue a fórmula aprovada pela I Conferência Nacional LGBT, em 2008, referindo-se a lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros. Foi no XII Encontro Brasileiro de Gays, Lésbicas e Transgêneros, em 2005, que se incluiu o “B” de Bissexuais e convencionou-se que o “T” referia-se a travestis, transexuais e transgêneros (SIMÕES; FACCHINI, 2009).

² A heteronormatividade é um padrão normativo que, ancorado e reproduzido por instituições, expressa expectativas e demandas sociais fundadas nas relações heterossexuais enquanto as únicas reconhecidas como “naturais” e legítimas.

³ Dados referentes ao ano de 2011 divulgados pelo Grupo *Gay* da Bahia apontam que o Brasil lidera o *ranking* mundial de assassinatos homofóbicos, concentrando 44% do total de execuções de todo mundo. Disponível em: <http://www.ggb.org.br/assassinatos%20de%20homossexuais%20no%20brasil%202011%20GGB.html> Acesso em: 1 de setembro de 2015.

civis igualitários e pelo reconhecimento social de grupos vulneráveis, como é o caso das mulheres e LGBTs. Tendo em vista que a sua vocação está estruturada em torno da construção de sociedades latino-americanas e caribenhas orientadas para a promoção de um desenvolvimento econômico que esteja condicionado à sustentabilidade ambiental, ao respeito à identidade cultural latino-americana e à luta por justiça social, a inclusão de políticas de combate à discriminação e violência contra as minorias sexuais e de gênero nas dimensões pedagógicas e administrativas da UNILA se apresentam como indispensáveis para a construção de uma universidade mais igualitária, justa e cidadã.

Os Encontros acima citados, bem como as atividades do Fórum de Equidade de Gênero, ocorreram em 2015 pela necessidade de falar sobre as diversas situações às quais discentes, docentes e técnicas nos encontramos submetidas dentro do ambiente universitário. Para nós, é importante destacar que por mais que a universidade seja um lugar de nossa construção como indivíduos, ela também está sujeita a uma sociedade patriarcal que legitima a existência de uma suposta superioridade masculina sobre as mulheres, e esse sistema dificulta a forma como nos relacionamos com nossos colegas homens.

Também gostaríamos de ressaltar a importância do projeto da Unila, cuja peculiaridade de reunir uma grande variedade de pessoas de todas as partes da América Latina e Caribe favorece a discussão dos mais variados temas. Os “Encontros de Mulheres Na Universidade”, que posteriormente constituíram o “Fórum de Equidade de Gênero, Unila” foram estratégicos pelo papel que cumpriram na instituição, permitindo analisar diversas realidades a partir de suas próprias protagonistas, para que se empoderassem e tivessem um espaço de debate e desabafo em relação às discriminações, como o machismo, o sexismo, a misoginia, o racismo, a xenofobia, a homofobia, a lesbofobia, a bifobia, a transfobia, etc.

Por último, não se pode deixar de ressaltar a importância fundamental de fomentar estratégias para combater os casos de violência que têm acontecido. Esse foi o principal ponto que motivou a realização dos Encontros em 2015 e a própria construção da Comissão em 2016. Em nosso entendimento, a Unila deve se posicionar de maneira institucional para que as denúncias sejam investigadas

e as vítimas recebam apoio e sejam amparadas, e, da mesma forma, para que os agressores sofram as sanções cabíveis.

A instituição não pode ignorar ou tolerar qualquer tipo de discriminação e violência (física sexual, psicológica, moral, patrimonial, institucional, etc.) contra mulheres e a população LGBT, menos ainda que essa discriminação ocorra por parte da própria instituição. Por esse motivo, é necessária a existência de uma equipe para acompanhar os casos existentes, bem como para executar a Política aqui proposta, atuando com serviços e prevenção de novos casos. Deste modo, compreendemos que é urgente que a UNILA debata e aprove a política institucional contra as diversas formas de violência que vem atingindo continuamente estudantes e servidoras/res. A política possibilitará sensibilizar, debater e mitigar as agressões, discriminações e preconceitos que nós mulheres, negras, lésbicas, homossexuais, travestis e transexuais vimos sofrendo na nesta universidade.

O texto base traz os princípios e objetivos da Política de Equidade de Gênero, que possui Eixo I: Enfrentamento a Violência de Gênero no Ambiente Universitário; Eixo II: Política de inclusão da maternidade e da paternidade no ambiente universitário; EIXO III: Direitos da Comunidade LGBTI Unila; EIXO IV: Equidade de Gênero e Relações Étnico-Raciais. O Texto também aborda os detalhes do órgão responsável por garantir a execução da Política na Universidade: A secretaria de Equidade de Gênero. A política tem caráter transversal e pretende dialogar com todas as unidades acadêmicas e administrativas da Universidade e com a comunidade externa local e internacional e rede de serviços do município.

A ausência de um protocolo de acolhimento, denúncia ou encaminhamento dos casos de violência no espaço institucional acarreta uma dificuldade de sistematização de dados sobre a realidade da violência na UNILA. A implantação de um protocolo poderá também ser uma fonte de dados segura para verificar o contexto da violência de gênero e possibilitar ações mais efetivas.

No entanto esta ausência de dados sistematizados não nos impede de vivenciar a realidade de nosso ambiente acadêmico. Nos é relatado um altíssimo número de casos de abusos e estupros, dentro e fora do espaço da universidade,

casos de agressão e violência pelo parceiro, assédio em ambiente de ensino. Em vários momentos ouvimos a declaração de que nunca se havia tido conhecimento de tamanha quantidade de violência de gênero em um espaço universitário. Isto nos leva a supor que a comunidade unileira é intensamente vulnerável, e também que aqui se desenvolveu um ambiente de movimentos feministas que propiciou que as agredidas sentissem confiança para relatar seus casos.

Para demonstrar este ambiente vulnerável, com urgente necessidade de um marco legal institucional para a ação efetiva com o intuito de mudar esta realidade, selecionamos alguns relatos, dados e fatos da realidade da UNILA. A base oral e de depoimentos desta realidade não desmerece os dados, mas qualifica a questão para além de números. Mesmo se tivéssemos apenas uma ocorrência de estupro na universidade, a política já se justificaria. Infelizmente os fatos são inúmeros, e assim entendemos que a implantação dos objetivos deste eixo da política se torna urgente.

Quadro de situação da comunidade unileira frente às Questões de Gênero - relatos e depoimentos

Em seguida vamos demonstrar os depoimentos e relatos de casos de violência a partir dos coletivos ou de quem os acolheram, mantendo o anonimato das pessoas envolvidas. Este ambiente de violência é o que fundamenta e justifica a urgência de uma política institucional para instrumentar a ação preventiva e de intervenção em denúncias.

Relatos de situações de violência sexual e abusos na comunidade unileira

“No segundo semestre de 2015 acompanhou-se a três casos de violência. Um deles tratou-se de abuso sexual cometido por um estudante. Os outros dois foram casos de violência física e psicológica e em ambos foram encaminhados para a Rede de serviço com realização de Boletim de Serviço, exame de corpo delito e acompanhamento psicológico no CRAM. Um deles, o de abuso, ficou sem resolução e a estudante violada ainda precisa conviver com o abusador no ambiente universitário.

No ano de 2016, acompanhou-se dois casos de estupro que ocorreram no retorno das estudantes às suas casas. Um deles resultou em gravidez e se conseguiu

encaminhamento à rede, com realização de aborto legal pelo Sus. No outro se buscou acompanhamento psicológico no CRAM já que a vítima não pôde identificar o agressor (Centro de Referência da Mulher em situação de violência).

Durante a ocupação no Jardim Universitário no ano de 2016, quatro estudantes foram acompanhadas em casos de violência e encaminhadas para a rede de serviço do CRAM e Delegacia, para confecção de Boletins de Ocorrência. Os abusadores tratavam-se também de estudantes da Unila.

Durante o assalto na moradia estudantil em 2016, três estudantes foram trancadas em uma peça e assediadas pelos assaltantes. Acompanhou-se as estudantes à rede de serviço da Delegacia e CRAM, para registro da ocorrência e acompanhamento psicológico.

Dois casos de violência cometidos contra professoras foram acompanhados em 2016. Os agressores são também professores da instituição. Um dos casos resultou em encaminhamento para a rede, registro de Boletim de ocorrência na Delegacia da Mulher e encaminhamento jurídico. As professoras todavia precisam conviver com os abusadores no ambiente universitário, uma das professoras ainda é acompanhada pelo serviço psicológico do CRAM.” (Depoimento de integrante do Fórum de Equidade de Gênero da UNILA, 2017).

“Durante a ocupação do J.U. em 2016 consultamos as alunas para dizer quais os homens abusadores para que eles sejam barrados do acesso. Resultamos numa lista de 10 alunos que não podiam entrar na ocupação...”(Coletivo Marti Vive, 2017)

“Quando as discentes sabem que a gente está trabalhando na questão da política para equidade de gênero na universidade, automaticamente somos vistas como referência de informação e acolhida. Somente em 2017 fui procurada por duas alunas que queriam saber como ajudar outra aluna que se encontrava em situação de violência.

O primeiro caso se tratava de um casal de estudantes da unila onde a estudante, 18 anos, era semanalmente agredida pelo seu parceiro, porém não fazia denúncia. O casal deixou a UNILA e se mudou de cidade, sem que ela procurasse ajuda.

O segundo caso trata-se de uma estudante onde o parceiro a violenta para que ela mantenha relações sexuais com ele. A estudante até o momento não aceita fazer denúncia e há relatos que se afastou dos amigos.” (Depoimento de integrante da Comissão, procurada por alunas que precisavam de orientação)

Violência simbólica e institucional no cotidiano na UNILA,

...Quando o colega homem (branco) assume cargo como meu vice (de uma mulher que já estava na função diretiva), alguns alunXs se aproximaram dele pra dizer "ainda bem que ele chegou para "me botar no meu lugar"; um colega de trabalho também usou outras palavras com o mesmo significado....” (depoimento de servidora, 2017)

“A coordenadora de curso foi preparada, cheia de dados e embasamento legal para demonstrar pro pró-reitor que tal curso, ainda em implantação, precisa de

uma série de espaços específicos, questão de responsabilidade daquela pró-reitoria. Ao final da sua fala séria e profissional, o pró-reitor em tom de deboche responde:

_ Mas professora, a senhora também quer tudo, heim?!?!?!?

Não bastando, quando o docente ~ homem ~ que te acompanha repete exatamente as mesmas coisas, o mesmíssimo pró-reitor, escuta, responde e lida com a situação como deve ser. Sem deboche. Com a seriedade que o tema e o ambiente de trabalho merecem... (depoimento de servidora, 2017)

“A professora presidindo uma mesa de debates ~ sobre gênero, diga-se, e, quando o tema toca nas desigualdades da carreira docente e o debate seguir animado, o professor ~ homem, não só interromper a fala da presidenta da mesa quando ela está organizando/comunicando os andamentos do debate/sessão, como ARRANCAR O MICROFONE DE SUA MÃO e começar a querer ele mediar o debate... Não bastando, ao final do evento este professor ~ homem, se aproxima exigindo um "pedido de desculpas" à presidenta da mesa, por "tê-lo colocado" (sic) naquela situação embaraçosa. “ (depoimento de servidora, 2017)

Situações de discriminação e violência contra alunas com seus bebês na UNILA:

“Quando meu filho era pequeno fui entrar na disciplina de Direitos Humanos, onde eu estava regularmente matriculada, levando o bebê nos braços. O professor não me deixou entrar na sala de aula.” (aluna, mãe, 2017)

“Eu tive que aceitar o trancamento fora do prazo de uma disciplina de uma aluna, pois o professor se recusou a dar aula se ela levasse o filho para sala... Como a aluna ficou com medo de perseguição não quis contestar seu direito de ser mãe e assistir a aula. Sobre este caso a PROGRAD se manifestou a favor do professor alegando que a aluna recebia auxílio creche, portanto deveríamos colocar seu filho em uma creche durante as aulas.” (servidora, mãe, 2017).

‘Sou mãe solo e abandonei a UNILA quando meu filho era bebê. Eu tive tantos problemas para acompanhar as aulas, cuidar do bebê e ter a frequência mínima, sobretudo pela incompreensão dos professores, que meu IRA caiu muito. Sabendo que eu ia jubilar, prestes a perder os auxílios e sem condições nenhuma, parei de estudar e voltei para minha cidade. (aluna, mãe, 2017)

Já troquei a fralda de meu bebê no PTI sentada no vaso sanitário com ele deitado nas minhas pernas. (servidora, mãe, 2017)

“Quando meu bebê tinha 1 mês consegui uma bolsa de extensão. Eu estava de licença maternidade mas para o projeto não tinha isso e eu precisava o dinheiro. Se tratava de dar aulas de língua estrangeira, e como meu filho só mamava no peito e a livre demanda ele ia comigo, eu alimentava ele antes das aulas e ele ficava fora da sala com o pai. Antes de uma das aulas, estava dando o peito para ele, enquanto chegavam os participantes do curso. Nisso vêm a coordenadora do projeto pedir que me cobrisse e cobrisse meu filho para dar o

peito ou que fosse em outro lugar para fazer isso. Foi um momento muito constrangedor eu não consegui falar nada, só saí para chorar fora da sala e voltei depois para dar a aula. Mas de um jeito muito incômodo já que todas as pessoas tinham presenciado o momento. “ (aluna, mãe, 2017)

“Quando eu estava grávida, fomos eu e o pai a pedir orientações sobre como fazer para o ingresso bebê no PTI quando ele tiver que ir para as aulas com a gente porque já conhecíamos a dificuldade de conseguir uma vaga na creche e também não queríamos deixar ele tão pequeno longe de nós, e porque já conhecíamos outros casos de crianças que iam nas aulas com a mãe ou pai. A Assistente social da PRAE que nos atendeu falou que não conhecia nenhum caso, e que era melhor nós não levarmos ele para as aulas porque não é um espaço para ele. Explicamos que sabemos que não era a melhor coisa a se fazer levar ele com nós, mas que sendo estrangeiros, sem família na cidade, e sem possibilidade de vaga nas creches era o que restava fazer, e que já tem pessoas que vão no PTI com os filhos. E respondeu que isso teria que ser resolvido com a secretaria acadêmica. Fomos lá e nos encaminharam de novo com a PRAE, ou seja ficou tudo sem resolver. (aluna, mãe, 2017)

Durante a licença maternidade, tentamos em outros lugares e conseguimos algumas informações, com as mães e pais que levavam seus filhos, na central de credenciamento e com outros setores da UNILA, onde falaram para nós que o ingresso tinha que ser renovado a cada 15 dias. Falando os representantes da Universidade que já tinham tido muitas reuniões com representantes do PTI e que era o máximo de tempo que tinham conseguido. O que para a gente era bem difícil já que na época tínhamos aulas das 8 às 18 quase todos os dias e a renovação implicava em perder muitos minutos de aula, chegando inclusive a perdermos provas, apresentações, ou a ter que fazer uma prova de duas horas em 40min, já que éramos barrados todos os dias na Barreira de Itaipú pela segurança. Casualmente numa assembleia de estudantes o Diretor da Itaipú ofereceu para os estudantes uma reunião com ele para tentarmos resolver alguns problemas pelos quais estudantes estavam passando. Nessa reunião foi combinada uma liberação para todas as crianças de até 2 anos de idade que acompanham a mãe ou pai nas aulas. Foi realizada uma planilha pela PRAE que foi repassada a diretoria do PTI e da qual uma cópia “ficava” na guarita dos seguranças, e o ingresso era só por meio de apresentação de documento de identidade da criança. Mesmo com este avanço continuamos sendo barrados tanto eu quanto o pai quando ingressamos com a criança e aconteceu que mais de uma vez na mesma semana uma moça da Central de cadastramento imprimiu a Lista onde constava a autorização do meu bebê e levou ela mesma até a guarita, e no dia seguinte éramos barrados de novo e o nome não constava mais. Nestes casos continuávamos perdendo horas de aula já que tínhamos que esperar o retorno da secretaria acadêmica, logo perdemos mais de um ônibus, logo chegávamos atrasados.(aluna, mãe, 2017)

Várias vezes aconteceu que conseguirmos carona de fora para dentro da Itaipu, e

tivemos que descer na barreira para os seguranças revisarem a listinha de autorizados novamente, onde várias vezes desaparecia de novo o nome mesmo fazendo atualização com a PRAE a cada vez que tínhamos problemas, e acabávamos perdendo a carona ou atrasando mais de meia hora as pessoas que nos levavam, novamente chegando atrasados nas aulas e ou atividades que tínhamos.(aluna, mãe, 2017)

Depois de varias vezes solicitar uma cópia da autorização na PRAE para passar com o bebê na barreira,sendo negado o pedido, chorar na barreira pelo constrangimento constante, o pessoal da central de credenciamento fez uma cópia assinada para a gente ter ela em mãos.(aluna, mãe, 2017)

Um dia saindo da Itaipú o Pai do bebê saiu um pouco mais na frente com ele eu fiquei para trás levando o carrinho e as bolsas, e ele foi barrado por um segurança que perguntou para ele onde estava a mãe da criança. Casualmente foi um dia que eu só estava uns metros atrás. Supondo que pode ter se tratado de uma verificação “aleatoria”, igualmente a abordagem foi muito machista, poderia simplesmente solicitar conferir os documentos. (aluna, mãe, 2017)

“Em uma disciplina obrigatória do curso que acontecia às 8 da manhã, e era a única matéria do dia, depois de vários atrasos por problemas na barragem, a professora me falou que enviasse meus trabalhos por e-mail para ela e ela enviaria as correções, e em caso de precisar assessoramento pessoal combinamos outro dia e horário para eu não ter que ir desnecessariamente nas aulas que seriam só assessorias antes da entrega do trabalho final (aprox. 4 semanas de aula). Foi feito deste modo e no dia da entrega do trabalho que sim aconteceu no dia da aula e forma individual numa mesa, mas no meio da sala onde todos os colegas esperavam sua vez, a professora em vez de avaliar meu trabalho, me falou que tinha colegas que se incomodaram com as minhas ausências e que falaram para ela que eu fazia outras atividades não acadêmicas e que se incomodavam com eu fazer isso e não ir para as aulas(no caso específico jogava futebol aos finais de semana), coisa que foi pautada só pela professora. Seguindo disso começou um discurso sobre a sua vida, contando que ela também teve um filho na sua graduação e o que ela fez foi deixar de lado todas as suas atividades que não se relacionassem ao curso nem o filho, falando inclusive que ela deixou até de namorar e coisas do tipo, no começo eu fiquei muito surpresa e não consegui responder nada, já que estavam muitos colegas ouvindo e foi muito constrangedor, mas depois de alguns comentários, segurando a raiva, solicitei para ela passar direto ao ponto da avaliação do meu trabalho, lembrando que foi ela que me falou que eu não precisava assistir nessas aulas e que eu não estava pedindo nenhum diferenciamento na correção do meu trabalho nem notas por ser mãe. Segurei as lágrimas no momento mas depois de receber minha avaliação fui chorar fora da sala.” (aluna, mãe, 2017)

“... como professora fui contemplada com verba da Prograd para levar alunos a uma saída de campo no Paraguai. Acontece que tenho uma filha de um ano lactante que eu tinha que levar. A Prograd negou que minha filha fosse no ônibus sem maiores justificativas. A responsável pelo programa disse que faria uma consulta formal sobre o assunto e a viagem já ocorreu e até hoje não fui informada sobre a tal consulta. Soube que não foi o primeiro caso - e certamente não o último - e que em outras ocasiões houve outros desfechos. Acho realmente problemático que continuem sem saber o que fazer e nos impeçam como mães de participar de atividades sem oferecer qualquer tipo de justificativa e sem pesquisar alternativas”. (servidora, mãe, 2017)

Depoimentos de assédio e violência por homofobia

“Na antiga Moradia 1, aconteciam ligações para os quartos xingando e ameaçando os alunos gays. Colocavam linguíça pendurada nas suas portas. Até que um colega não aguentou, foi na recepção e destruiu o telefone na frente de todos”. (aluna, ex-moradora da Moradia 1, 2017)

“Nós lésbicas somos constantemente assediadas pelos colegas homens, com insinuações que assustam.” (aluna, mãe, 2017)

“Existem relatos de assédios na Moradia Paranoá, onde alunos ficavam assediando as meninas nos corredores. Chamavam para beber e depois se aproveitarem.”(aluna, 2017)

Depoimentos de situação das alunas negras na universidade

“No ano passado, 6 pessoas na unila surtaram. Destas, 5 eram alunas negras. Será que é uma coincidência, amiga? É uma demonstração do ambiente opressor e de sofrimento que vivem estas companheiras.” (aluna, integrante de coletivo de mulheres negras, 2017)

1 POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO DA UNILA

No processo de discussão e construção das propostas para a política, a diversidade de coletivos e de grupos que compõem a temática na UNILA conseguiu se reconhecer como afetados por uma cultura patriarcal que se enraíza nos indivíduos e nas instituições. Nesta construção coletiva, chegou-se a um resultado pactuado, apontando objetivos e princípios que devem reger uma política de equidade de gênero e respeito à diversidade, que serão explanadas a seguir:

1.1. Princípios e diretrizes.

A Política de Equidade de Gênero da UNILA está baseada nos seguintes princípios:

- ✓ *Universalidade* no direito ao acesso a uma Política de Equidade de Gênero;
- ✓ *Equidade para a construção de uma universidade mais igualitária, justa e não patriarcal, consonante com a missão, os princípios e os objetivos institucionais da UNILA, declarada no art. 4 do Estatuto da UNILA;*
- ✓ *Integralidade* no conjunto de ações educativas de ensino, pesquisa e extensão que promovam a equidade de gênero;
- ✓ *Respeito à diversidade cultural latino-americana nas suas construções sociais relacionadas à identidade sexual e de gênero.*

As diretrizes desta política são:

- ✓ Consolidar a equidade de gênero na cultura institucional da Unila.
- ✓ Transversalizar a equidade de gênero nas instâncias acadêmicas e administrativas da UNILA.
- ✓ Garantir a incorporação do exercício da maternidade e paternidade no ambiente acadêmico da UNILA, bem como apoio institucional adequado ao

cumprimento dos direitos da primeira infância, constante na Lei Federal 13.257, de 8 de março de 2016.

- ✓ Eliminar toda forma de preconceito e discriminação sofridas pelas mulheres e LGBTs no espaço universitário e na comunidade unileira, portanto combater o machismo, sexismo, misoginia, racismo, xenofobia, homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, etc.

1.2. Objetivo Geral e Específico

Objetivo Geral

A Política de Equidade de Gênero da Unila tem como objetivo a construção de relações sociais mais igualitárias entre homens e mulheres, entre pessoas cissexuais e transexuais, entre pessoas negras, brancas e de outras etnias, promovendo o respeito à pluralidade cultural, de gênero, de orientação sexual e de identidade.

Objetivos Específicos

- ✓ Criar e fomentar programas, serviços e ações de ensino, pesquisa e extensão de combate à discriminação e violência contra as minorias sexuais e de gênero nas dimensões acadêmicas e administrativas da UNILA;
- ✓ Desenvolver atividades de ensino, pesquisa, extensão e capacitação voltadas para comunidade universitária que promovam um ambiente de respeito, igualdade, bem como de prevenção do assédio, agressão e discriminação;
- ✓ Criar medidas direcionadas a eliminação de percepções discriminatórias e combate à violência de gênero sofridas por pessoas integrantes da comunidade UNILA.

- ✓ Promover a transformação da cultura universitária no sentido de incorporar as questões familiares no cotidiano acadêmico, reconhecendo como legítimo para mães, e pais ou cuidadores/cuidadoras a presença de seus filhos pequenos nos espaços da instituição;

2 UNIDADE ORGANIZACIONAL DE EXECUÇÃO DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO DA UNILA

Nesta construção da política, chegou-se ao entendimento de que é impossível executar uma Política sem que haja um órgão responsável. Ainda que, a partir de um marco institucional, todas as unidades administrativas e acadêmicas devam passar a ter um olhar para a questão de gênero e suas interseccionalidades, é necessária a existência de uma unidade que realize a mediação, que promova a capacitação, que execute determinadas atividades e que, por fim, promova a conscientização no que diz respeito a esse debate.

A implementação de uma unidade deverá ser iniciada imediatamente após a aprovação da política no CONSUN. Indicamos que seja criado como um órgão suplementar, transversal e intersetorial, que articule as diversas Pró-Reitorias e Institutos promovendo um olhar de gênero sobre as mais diversas questões acadêmicas e administrativas envolvendo toda a comunidade universitária e não apenas determinadas categorias.

A criação da unidade seria o primeiro passo para um ambiente mais justo na universidade. Este primeiro passo consolida as lutas de coletivos e grupos articulados na UNILA, representando mais do que o encerramento de uma etapa, mas o início de uma política ampla de respeito às diversidades constituintes da UNILA e dos povos latino-americanos.

2.1. Objetivo da unidade:

Promover o olhar de gênero sobre o cotidiano acadêmico e institucional.

2.2. Público-alvo:

Toda a comunidade acadêmica, compreendendo todas as categorias.

2.3. Competência:

1. Elaborar imediatamente à sua criação um protocolo de denúncia à violência contra a mulher nos termos da Lei nº 11.340/06, e, ao longo do tempo, protocolos de denúncia de outras violências específicas;
2. Articular a criação de um programa de acolhimento e acompanhamento das denúncias dos protocolos, por meio de equipe multidisciplinar, preferencialmente articulando com redes públicas existentes de acolhimento e combate à violência de gênero;
3. Assessorar as pró-reitorias e unidades da instituição na execução dos eixos da Política de Equidade de Gênero na Universidade;
4. Realizar Seminários periódicos sobre temas de Equidade de Gênero para cada um dos eixos, com fins de consultar as demandas da comunidade acadêmica;
5. Elaborar, executar, monitorar e avaliar ações ou programas específicos de cada eixo da política. A elaboração de ações ou programas deverá ser feita com consulta à comunidade acadêmica, com ampla divulgação;
6. Acolhimento, encaminhamento e acompanhamento dos casos de violência contra a Mulher, por meio dos protocolos citados no item II.
7. Receber e organizar os dados estatísticos da Universidade sobre servidores e servidoras e estudantes, para elaborar possíveis políticas de equidade quando verificar desigualdades de representação;
8. Elaboração e implementação de campanhas educativas e antidiscriminatórias de gênero, raça e sexualidades;
9. Articular com as instituições, organizações sociais/políticas e movimentos sociais, externos à Universidade, criando redes de atuação e atendimento e/ou convênios institucionais para a execução da política;
10. Garantir um espaço de informação e debate sobre saúde sexual e reprodutiva na universidade, por meio da coordenação da *Consejería de Derechos Sexuales y Reproductivos*.

11. Demais atividades relacionadas à sua área de atuação.

2.4. Estrutura organizacional:

A unidade será um órgão de equidade de gênero e de respeito às diversidades, e, portanto, atenderá a princípios de justiça de gênero no momento de seleção da equipe que conduzirá a realização da política. Ela terá uma equipe executora e uma equipe de atendimento aos direitos sexuais e reprodutivos, que indicamos como nome *Consejería de Derechos Sexuales y Reproductivos*. O nome em espanhol faz referência a outros programas modelos existentes na América Latina e está dentro do pressuposto do bilinguismo na instituição.

a) Equipe executora:

b) Competência

A equipe irá garantir a realização da Política de Equidade de Gênero – Unila por meio da articulação com as outras unidades, assessoria, e execução de atividades específicas, em especial o acolhimento de casos de violência. Será composta de pessoas suficientes para executar, coordenar e supervisionar as políticas de cada eixo da Política de Equidade de Gênero (Violência de Gênero; Ensino/Pesquisa e Extensão; Maternidade e Paternidade; LGBTI e questões étnico-raciais).

A equipe será composta por:

1. Uma representante oficial da unidade
2. Uma coordenadora para cada eixo da Política
3. Uma equipe multidisciplinar, composta por:
 - a) Uma psicóloga
 - b) Uma assistente social
 - c) Uma profissional da saúde

d) Duas estagiárias discentes

A primeira equipe da unidade será um grupo *pro tempore*, indicado pela Comissão Institucional de Implementação da Política de Equidade de Gênero Unila. Caso não haja profissional disponível na universidade para ser remanejado para trabalhar integralmente nessa equipe, sugere-se dedicação mínima de 20 horas semanais.

Em relação às atividades da representante oficial da unidade, compete a ela:

I - Representar a unidade em eventos e demais ocasiões internas ou externas, relacionadas à temática de gênero;

II – Elaborar o regimento interno da unidade, em conjunto com a Comissão de Implementação e Acompanhamento da Política de Equidade de Gênero;

III – Firmar parcerias com instituições externas e órgãos internos para execução de atividades ligadas à Política;

IV – Desempenhar quaisquer outras atividades inerentes à sua função.

Consejería de Derechos Sexuales y Saúde Reproductiva

La salud reproductiva, la(s) sexualidad(es), el género y los derechos, constituyen un campo en construcción teórico-conceptual, estrechamente interconectado al proceso de legitimación social y político de los derechos sexuales y derechos reproductivos como derechos humanos fundamentales. Por esto es que la universidad como institución, debe tener una política específica dirigida a garantizar estos derechos, considerando las diversidades de quienes integran la comunidad universitaria.

Las acciones concretas destinadas a garantizar estos derechos serán coordinadas y planificadas desde la **unidad organizacional responsable por la ejecución de la Política de Equidad de Género** de la Universidad e implementadas desde la ***Consejería de Derechos Sexuales y Saúde***

Reproductiva, dependiente de mencionada Secretaría.

Es necesario constituir un espacio en las instalaciones de la Universidad donde puedan prestarse servicio de consejería en salud sexual y reproductiva para estudiantes, hombres y mujeres, de forma pública y gratuita.

Este proyecto se sostiene principalmente en la necesidad de que la comunidad universitaria en general, y los estudiantes en particular, se encuentren informados sobre las cuestiones que refieren a su salud sexual. Considerando que es indispensable que la información se encuentre al alcance de todos, al mismo tiempo que la atención de la salud, en este caso a través de la consejería.

La consejería contará con servicio de atención personalizada, tanto para quienes son de Brasil, como para quienes provienen de otros países. Al mismo tiempo que se ofrecerán anticonceptivos y preservativos, de forma gratuita y a disposición de quien lo solicite.

Por otra parte, se pretende organizar campañas de concientización y formación de formadores para llevar adelante la consejería. Campañas en las que se invitará a la comunidad universitaria interesada en colaborar con la organización y coordinación de actividades, charlas, debates, entrega de folletería, entre otras. Buscando difundir el servicio de la consejería y su importancia para los y las estudiantes.

También, se buscará poder articular con locales de salud, estudiantes de salud colectiva y medicina, para poder realizar estudios específicos, de forma gratuita, en lo que refiere a la salud sexual y reproductiva.

1. Objetivos

→ Constituir un espacio de consejería en la Universidad, donde tanto hombres como mujeres puedan informarse, consultar y recibir servicios de consejería en salud sexual y reproductiva, con perspectiva de género y diversidad.

→ Ser un espacio de referencia y garantía de los derechos sexuales y reproductivos, a través de la información y prevención, considerando la diversidad sexual, de género y de nacionalidad;

2. Público Alvo

Comunidad universitaria de la Unila.

3. Competências

I - Atender e acolher, em conjunto com as unidades administrativas acadêmicas a comunidade universitária, em relação aos mais diversos temas relacionados à saúde sexual e reprodutiva

II - Realizar intervenções anuais durante a semana de recepção de novos/as estudantes, no que se refere à apresentação da *Consejería* e seus serviços;

III - Promover oficinas e incentivar atividades autogestionárias da comunidade universitária;

IV - Realizar campanhas informativas e que eliminem os preconceitos e discriminações de gênero, no que se refere a:

a) doenças sexualmente transmissíveis;

b) responsabilidades da gestação, da paternidade e da maternidade;

c) papéis de gênero na reprodução e vida sexual, de forma a não responsabilizar unicamente as mulheres;

d) ciclo menstrual;

c) autocuidado e autoconhecimento e empoderamento sobre o corpo;

d) Cuidados naturais de higiene e terapias;

e) hipersexualização das mulheres, nas suas diversidades étnico-raciais e de gênero.

V - Articular com o Sistema Único de Saúde – SUS, a aquisição de materiais de prevenção a doenças sexualmente transmissíveis (DST) e orientação sobre os serviços aos quais se pode acessar pelo sistema público.

VI - Realizar campanhas semestrais de controle e prevenção, vinculadas à

saúde sexual e reprodutiva, através de deslocamento das equipes do SUS à Universidade;

4. Equipe e Estrutura Física

A equipe da *Consejería* será formada por uma comissão articulada com as equipes de saúde da PROGEPE, da PRAE e da SEG. Também se articulará com a rede externa de atendimento

Recomenda-se que a equipe contenha suficiente diversidade étnico-racial, de nacionalidade e gênero, a fim de garantir a informação e prevenção destinada à diversidade de públicos-alvo.

A *Consejería* receberá estudantes voluntários, bolsistas e estagiários principalmente dos cursos de graduação da Medicina, Saúde Coletiva; Serviço Social e da pós-graduação em Residência Multiprofissional em Saúde da Família.

3 EIXOS DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO UNILA

No desenvolvimento das discussões com GTs, coletivos, fóruns e assembleias, consolidou-se a necessidade de uma política estruturada em 4 eixos destacados:

1. Enfrentamento da Violência de Gênero no ambiente Universitário
2. Política de inclusão da maternidade e da paternidade no ambiente universitário
3. Direitos da Comunidade LGBTI Unila
4. Equidade de Gênero e Étnico-racial

Eixo I: Enfrentamento a Violência de Gênero no ambiente Universitário

Fundamentação

O desenvolvimento deste eixo tem como principal processo a formação dos coletivos de mulheres na universidade, tendo como espaço interno de debates o Fórum de Equidade de Gênero da UNILA. Estas propostas foram pautadas e legitimadas a partir das várias instâncias de discussão promovidas por estes espaços na UNILA. A questão da violência contra a mulher foi o tema aglutinador destes coletivos e desta construção conjunta, e chegou-se a construção fundamentada deste eixo.

Quando falamos de violência contra a mulher e violência de gênero, remetemo-nos a um sentido mais específico e outro mais geral.

Segundo a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/06) as formas de violência contra a mulher dão-se, independentemente da orientação sexual e podem ocorrer nas seguintes situações:

I - no **âmbito da unidade doméstica**, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as

esporadicamente agregadas;

II - no **âmbito da família**, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - **em qualquer relação íntima de afeto**, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, **independentemente de coabitação**.

As formas de violência contra a mulher, na lei Maria da Penha compreendem a violência física, psicológica, moral, sexual e patrimonial:

A violência física , entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;	A violência psicológica , entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da auto-estima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;
A violência moral , entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.	
A violência sexual , entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar	A violência patrimonial , entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição

<p>de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;</p>	<p>parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;</p>
---	--

O ambiente universitário pode abrigar muitas formas de violência, mesmo que seja um espaço voltado à conscientização e formação. Segundo estudo do Instituto Data Popular (2015), 67% das entrevistadas neste disseram já ter sofrido algum tipo de violência no ambiente universitário (violência sexual, psicológica, moral ou física), 56% já sofreram assédio sexual no ambiente universitário e 28% já sofreram violência sexual (estupro; tentativa de abuso, enquanto sob efeito de álcool; ser tocada sem consentimento; ser forçada a beijar veterano).

Mesmo em caso de não ter sofrido violência, a mesma pesquisa demonstrou que 42% das mulheres sentiram medo de sofrê-la no ambiente universitário, e 36% já deixaram de fazer alguma atividade universitária por medo de sofrer violência.

O ambiente universitário, que deveria ser apenas de interação e educação, também é espaço de medo para a mulher. Locais e acessos mal iluminados, falta de segurança, exposição a comportamentos machistas e violência de gênero são fatores determinantes para essa situação. A violência pode vir de criminosos externos, mas não só deles. Colegas e professores, parceiros do cotidiano, podem ser protagonistas de violências que vão da desqualificação intelectual ao estupro. Essa percepção,

muitas vezes, já gera a intimidação. (DATA POPULAR, 2015).

Mesmo que as situações de violência não ocorram dentro da Instituição Universitária, elas podem afetar a vida acadêmica da servidora ou discente, visto que nesses casos a violência é ocasionada a partir das relações sociais promovidas pela Universidade.

Na Universidade a violência de gênero se manifesta também através da desqualificação intelectual e na divisão sexual do trabalho e dos cargos. Pesquisas demonstram que a desqualificação, pelo simples fato de ser mulher, é vivenciada por 49% das trabalhadoras e estudantes (DATA POPULAR, 2015).

É preciso pensar também nas formas institucionais de violência contra a mulher, em relação às quais não existe marco legal. A Lei Maria da Penha foi pensada para relações afetivas familiares, porém, na prática sabe-se que muitas vezes o assédio moral, por exemplo, envolve violência de gênero.

Frente a esse cenário, a criação de ações de prevenção e de estruturas e serviços voltados para o acolhimento e denúncia dos casos de violência tornam-se essenciais para promover um ambiente universitário justo, visto que, na maioria dos casos a violência acontece em relações sociais internas à Instituição ou correlatas a existência dessa.

Público Alvo

Estudantes, Técnicas/os administrativos/as e Docentes que fazem parte da comunidade universitária da Unila.

Objetivos

Geral:

Elaborar ações de prevenção, combate e enfrentamento à violência de Gênero na Unila, assim como assistência às mulheres em situação de violência.

Específicos:

a) Criação do *Protocolo de denúncia e atendimento dos casos de Violência de Gênero* na Unila

Ações Vinculadas:

- Criação da **Rede de Atendimento Interna**, vinculada aos órgãos internos (Ouvidoria, Comissão de Ética, Reitoria e Pró-Reitorias e CONSUN);
- Ligação da **Rede de Atendimento Interna à Externa** (Centro de Referência à Mulher em situação de Violência – CRAM, Delegacia da Mulher e Conselho Municipal dos Direitos da Mulher em Foz do Iguaçu – CMDM);

b) Realização da *Política de Prevenção do assédio e da Violência Sexual* na Unila

Ações Vinculadas:

- Incorporação e fomento da temática de Gênero no ensino, pesquisa, extensão e setores administrativos.

Eixo II: Política de inclusão da maternidade e da paternidade no ambiente universitário

Fundamentação

Mulher-Mãe e Mundo Acadêmico

As discussões e pautas tratadas por este eixo foram construídas tendo como principal referencial o Grupo de Mães e Pais na UNILA, um coletivo criado em 2014 e desde então vem sendo o espaço de discussão e troca entre a comunidade unileira que possui filhos, em especial filhos pequenos. Estas fundamentações foram discutidas e trabalhadas a partir do início de 2016. Com a dificuldade de acesso a dados referentes à realidade estatística da UNILA, a fundamentação tem como referencial a realidade universitária em geral no Brasil, para então pensarmos a realidade local.

Deste universo brasileiro da realidade universitária, é inegável que nos últimos anos tivemos o ingresso das mulheres em grande número no universo acadêmico, tanto como alunas (de graduação ou de pós-graduação) quanto como trabalhadoras da educação (docentes ou técnicas). De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, divulgada pelo IBGE em 2013, os dados indicam que 51,4% da população brasileira naquela data era composta por mulheres. No que diz respeito às estatísticas de gênero, dados do IBGE em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e a Diretoria de Políticas para Mulheres Rurais e Quilombolas do Ministério do Desenvolvimento Agrário (DPMRQ/MDA) apontam que em 2010, havia um contingente maior de mulheres entre os universitários de 18 a 24 anos de idade, representando 57,1% do total de estudantes que frequentam o ensino superior nessa faixa etária. Dentro da população total na faixa etária citada (não apenas formada por universitários), 15,1% das mulheres frequentavam ensino superior contra 11,4% dos homens. Consequentemente, o nível educacional das mulheres é maior do que o dos homens na faixa etária de 25 anos ou mais. A principal diferença percentual por sexo encontra-se no nível superior completo, onde 12,5% das

mulheres completaram a graduação contra 9,9% dos homens.

Porém é inegável também que esta incorporação das mulheres nas universidades e nas ciências não a levou a uma situação de igualdade perante seus pares masculinos, mas ao invés disso, perversamente acrescentou-se a responsabilidade de demonstrar e provar que ela é tão ou mais capaz de ser produtiva intelectualmente quanto o homem. Isto se acentua de maneira marcante quando a mulher se torna mãe.

A cultura acadêmica – e das relações do mundo do trabalho formal em geral – sempre foi pautada pela assepsia em relação às questões da vida familiar e doméstica, já que a predominância machista da divisão de trabalho relega a vida doméstica – a vida que se dá no domus – às mulheres e assim o homem pode ter sua vida profissional limpa da vida doméstica, sem carregar consigo as 'marcas' da vida familiar. Porém, a entrada das mulheres na universidade e no mercado de trabalho não representa necessariamente a divisão dos cuidados da casa e dos filhos, mesmo que algum avanço entre os casais mais jovens possa ser percebido.

Os ambientes universitários desrespeitam sobretudo a aluna mãe, que, muitas vezes, não possui rede familiar de apoio e necessitam portar seus filhos nos ambientes acadêmicos. Isso porque a licença-maternidade da estudante é de apenas 90 dias, o que a obriga a levar seu filho junto consigo para garantir a amamentação exclusiva até os 6 meses de vida do bebê, conforme preconizado pela Organização Mundial de Saúde e referendado pelas diversas associações médicas pediátricas do Brasil e do mundo.

Diante do exposto, entende-se que uma Universidade que se pretende democrática e pautada pelos direitos humanos, dentre eles a igualdade de gênero, precisa ser um espaço social capaz de oferecer alternativas que ajudem a produzir uma mudança cultural profunda também no que se refere à incorporação das questões familiares no cotidiano acadêmico. Inundar os corredores das universidades e do mundo do trabalho com carrinhos de bebês e brinquedos coloridos, com lactários e lugares confortáveis para um descanso, com crianças que vão acessar seu pai ou sua mãe para uma necessidade qualquer, ou um companheiro ou companheira que vai deixar algum recado,

esperar com um filho, ou simplesmente participar de uma fração do dia da trabalhadora ou trabalhador, é atuar na garantia de direitos de mulheres e crianças, mas é também colocar a Universidade na centralidade do seu papel de promotora de novos paradigmas em relação ao desenvolvimento humano, baseado em todo conhecimento acumulado que já se tem a esse respeito e que, muitas vezes, fica restrita apenas a publicações acadêmicas que não afetam a sociedade na direção de novas práticas culturais.

A incorporação da vida familiar ao mundo acadêmico é fundamental quando se pensa em políticas de igualdade de gênero, não só pela mulher que está na Universidade, mas por aquela que não está, pois historicamente a mulher tem deixado de lado sua vida acadêmica/profissional para se ocupar integralmente da criação dos filhos e/ou do trabalho doméstico. E quando a opção é pela contratação de uma pessoa trabalhadora (frequentemente uma mulher) para se ocupar dos afazeres domésticos de outra pessoa trabalhadora, quem está ocupando os afazeres domésticos desta primeira? Ou seja, discutir política de igualdade para mulheres na Universidade é enfrentar a desigualdade enfrentada pela mulher que está fora desse espaço também.

Incorporação da maternagem/paternagem na vida acadêmica

Estas questões sobre a mulher e o trabalho foi historicamente caracterizada pelas lutas das mulheres para o direito à creche, onde elas pudessem deixar seus filhos para se incorporar ao mundo do trabalho. Esta é uma necessidade básica em qualquer sociedade onde a mulher se transforma em trabalhadora. E esta luta legítima e necessária passa pela contradição de lutar pela possibilidade da separação de corpos de mãe e bebê, mesmo que precoce, para o direito - ou a falta de escolha - ao trabalho. Assim, o direito da amamentação e da criação com apego entra em incompatibilidade com a condição de mãe trabalhadora. Todas as mães que se aproximam do fim de sua estreita licença maternidade entram em angústia profunda pela iminência da separação de corpos entre ela e seu filho. Assim, defendemos o acesso à creche como uma opção, mas não como uma condição para a mãe ou pai trabalhador. Portar seu bebê ou filho pequeno para suas atividades acadêmicas deve ser uma

opção, e não uma falta de opção para alunas e trabalhadoras. Assim como a creche deve ser uma opção e não uma condição para a mãe trabalhadora.

Até hoje, os ambientes universitários – com raras exceções - seguem desrespeitando a necessidade infantil da presença materna ou paterna intensiva nos seus primeiros anos de vida, bem como seu direito à amamentação e ao afeto nutritivo de seus cuidadores. Seguem desrespeitando as mães e pais que precisam de políticas de permanência que reconheçam seu direito de continuar estudando independente de sua condição familiar, seja deixando seus filhos em um espaço apropriado, seja optando por portá-lo consigo à universidade, (não necessariamente à sala de aula).

Esta incorporação dos aspectos da vida familiar no ambiente acadêmico precisa passar pela construção de espaços mais amigáveis para bebês e crianças, em comunidade acadêmica sensível a novas maneiras de convivência, e sobretudo em reconhecimento das diferentes condições de desenvolvimento dos afazeres acadêmicos entre discentes, e também docentes e técnicas. Assim, prazos para trabalhos acadêmicos, pontuação e critérios de produtividade, entre outras pressões cotidianas de competitividade entre os pares são fontes constantes de oposição da condição de mães e pais e a vida acadêmica. Espaços adaptados e de acolhida são outro ponto importante nesta proposta de inclusão das crianças na vida universitária. Enfatizamos a necessidade do reconhecimento da paternidade e da paternagem como igualmente importante na primeira infância, e salientamos que a defesa dos direitos do pai de licença maternidade, política de permanência e aceitação de sua presença com o filho, são também formas de lutar pela equidade de gênero, desenvolvendo uma política de equidade que tem a perspectiva da partilha entre mãe e pai a responsabilidade do cuidado com os filhos.

Já temos exemplos concretos que mostram que é possível fazer a conciliação entre os direitos das mulheres, das crianças e do mundo do trabalho, tanto no setor público como na iniciativa privada. Nas Universidades públicas brasileiras com cursos de graduação pautados pela pedagogia da alternância conveniados com o PRONERA, existem as chamadas "cirandas infantis", que são espaços reservados para os filhos dos estudantes ficarem enquanto eles estão

em sala de aula. Nas cirandas existem os monitores que ficam responsáveis pelo desenvolvimento de atividades recreativas/pedagógicas com as crianças, garantindo que as famílias que não tenham com quem deixar os filhos ou que queiram permanecer próximo a eles possam conciliar os estudos e suas atribuições domésticas de criação de filhos.

Outro exemplo, bastante recente por sinal, foi a inauguração do Espaço da Criança do Setor de Educação da UFPR, ocorrida em 11 de agosto de 2015. Trata-se de uma sala que foi totalmente revitalizada para abrigar um espaço com brinquedos, livros infantis, lápis e papel para colorir, trocador de fraldas, torneira aquecida, televisão, DVD player, purificador de água, forno micro-ondas e geladeira que poderão ser utilizados pelas crianças e seus responsáveis enquanto aguardam a saída de estudantes e servidores das suas atividades.

Uma empresa japonesa também dá exemplo de inovação e cria espaço para mães levarem seus filhos para o trabalho. Isso porque no Japão 60% das mulheres deixam a carreira depois que tem filhos, e o governo reconheceu que essa realidade precisa mudar. Por esse motivo, empresas que contratam ou que promovem mulheres tem recebido incentivos governamentais.

Ao contrário do que se imagina, pesquisas apontam que a maternidade traz benefícios à produtividade da mulher, já que a capacidade de realizar várias tarefas ao mesmo tempo fica aprimorada. No entanto, há pesquisas que também indicam que a proximidade dos filhos no espaço de trabalho pode ser benéfica para adultos e crianças, evitando, inclusive, problemas com ausências, acidentes de trabalho ou mesmo adoecimento dos filhos. Além dos benefícios para as crianças e cuidadores, a presença familiar torna os ambientes menos opressores e mais descontraídos, e não menos responsável.

Política de auxílio - direitos da mãe trabalhadora/estudante ou pai trabalhador/estudante - direitos da criança

Assim, pretendendo a UNILA ser uma instituição que se guia pela efetiva democratização e consolidação dos direitos humanos, alguns conceitos estruturantes e centrais deste processo devem ser retomados e valorizados,

como o da assistência estudantil e das políticas para mães e pais trabalhadores e estudantes.

A igualdade de direitos só se efetiva se as diferenças de condições forem reconhecidas e incorporadas, através de uma política de assistência estudantil, não confundida com assistencialista e mitigadora da impotência, mas valorizada como forma de aumentar as chances de permanência e melhoria do desempenho acadêmico das estudantes e dos estudantes com filhos, recaindo um foco no seu potencial e sucesso, para assim, a maternidade ser uma escolha, e não um destino de resignação à condição de mãe.

O mundo acadêmico precisa incorporar as questões familiares e consolidar os direitos da criança à amamentação e a garantia da possibilidade da proximidade dos seus cuidadores nos 3 primeiros anos de vida. Essas são ações de extrema relevância e compatibilidade, inclusive, com alguns de seus cursos de graduação da área da Saúde (Saúde Coletiva e Medicina) e de licenciatura que surgirão (Pedagogia, Educação do Campo, Educação Indígena). Mais do que ensinar novos profissionais sobre o que se espera deles após formados, é preciso dar os exemplos enquanto instituição formadora.

Objetivos

Objetivo Principal

O objetivo principal é uma mudança cultural profunda no ambiente acadêmico, na incorporação das questões da maternagem e paternagem no cotidiano acadêmico e nas políticas de permanência estudantil.

Público Alvo

As políticas de inclusão da maternagem e paternagem tem como público-alvo mulheres-mães, pais, bebês e crianças cujos cuidadores fazem parte da comunidade UNILA.

As propostas preveem que ambos cuidadores ou cuidadoras que pertençam à comunidade unileira tenham acesso às ações da política concomitantes.

Objetivos Específicos

a) Política de Permanência Estudantil para Mãe e Pais

Graduação:

- Programa de auxílio financeiro a gestantes, mães e pais com filhos de até 3 anos.
- Programa de acompanhamento e orientação psicológica e de saúde para atender gestantes, mães, pais.
- Licença maternidade/paternidade opcional de até 3 anos para a estudante ou o estudante, podendo ser concomitante para pai e mãe se ambos pertencentes à comunidade unileira, sendo este tempo não computável no tempo máximo de curso.
- Licença para bolsas IC e Extensão de 6 meses
- Regime Domiciliar quando a estudante ou o estudante optar. Caso a mãe ou pai não opte pela licença maternidade, pode ser adotado regime domiciliar a partir do nascimento da criança, e este regime pode ter extensão máxima de 2 semestres. O regime domiciliar pode ser optado continuamente por 2 semestres ou alternados com a licença maternidade.

Pós-Graduação:

- Programa de acompanhamento e orientação psicológica e de saúde para atender gestantes, mães, pais.
- Licença maternidade/paternidade opcional de até 3 anos para a estudante ou o estudante, podendo ser concomitante para pai e mãe se ambos pertencentes à comunidade unileira, sendo este tempo não computável no tempo máximo de defesa.
- Licença Maternidade remunerada de 6 meses para bolsas institucionais de Mestrado e Doutorado.

b) Política de Equidade para trabalhadoras e trabalhadores com filhos pequenos.

- Licença maternidade ou paternidade de 1 ano, podendo ser solicitada a

qualquer momento até que a criança complete 3 anos.

- Fator de ajuste para medição da produtividade docente da mulher, variando de acordo com a idade dos filhos.
- Carga horária máxima de ensino em 8 horas-aulas semanais para docentes.
- Incentivo à qualificação docente das mães da UNILA – que possuem historicamente maior dificuldade de distanciamento para formação. Estudos de demanda de formação para este público-alvo. Implementação de cursos que atendam a estas demandas.
- 30 horas para TAEs com filhos pequenos de até 3 anos, podendo o pai e mãe reduzir concomitantemente.

c) Adequação do Espaço Físico e da Infraestrutura da UNILA

- Criação de banheiro familiares, com trocadores e duchinha quente em banheiros familiares em cada edificação da UNILA.
- Adequação de poltrona confortável e ambiente saudável em cada edificação da UNILA destinada ao incentivo à amamentação, mesmo que consideremos que qualquer lugar pode ser utilizado para a amamentação se a mãe assim o desejar.
- Criação e designação de espaços disponível para crianças pequenas em cada unidade da UNILA, com equipamentos de micro-ondas, geladeira, lavatório com água quente, brinquedos e livros, trocador, etc, mesmo que consideremos que qualquer espaço público da universidade possa ser acessado pela criança juntamente de seu cuidador ou cuidadora.
- Criação e designação de espaços e projetos de atividades lúdicas e monitoradas – nos moldes das Cirandas Infantis - em cada unidade da UNILA, para garantir a proximidade da criança e da mãe ou cuidador, da amamentação e do afeto, se assim os cuidadores o desejar.

d) Política de Inclusão da criança pequena no cotidiano universitário

- Criação de espaços integrais de Unidades de Desenvolvimento Infantil, que acolhem as crianças para além de sua guarda durante a ausência dos

cuidadores e cuidadoras, mas como espaços de educação livre e de afetividade, sendo objeto de pesquisa e extensão, bem como a prática de estágio pedagógico para a universidade.

- Campanha contínua para sensibilização da comunidade universitária para a inclusão da criança junto de seus cuidadores e suas cuidadoras nos vários espaços universitários.
- Inclusão da consideração da rejeição aos filhos pequenos da comunidade UNILA em qualquer espaço universitário como violência simbólica, passível de denúncia.
- Criação da Escola Popular de Educadores, incluindo como público-alvo comunidade interna e externa à unila, com ênfase para a formação de profissionais para atuar na educação infantil, baseadas em abordagens contemporâneas e inovadoras sobre a primeira infância, sua saúde e seu desenvolvimento pleno.
- Inclusão de formação em educação infantil para as licenciaturas.
- Incentivo a projetos de pesquisa e extensão que tratem a temática da primeira infância.

EIXO III: DIREITOS DA COMUNIDADE LGBTI DA UNILA

Fundamentação teórica

A discriminação contra a população LGBT no Brasil é bastante alarmante. O relatório da Violência Homofóbica no Brasil de 2013 traz alguns dados das vítimas e mostra que as principais formas de violência são, nessa ordem, a violência psicológica (humilhação, ameaça, hostilização), a discriminação (orientação sexual, identidade de gênero, gênero, raça, religião etc) e a violência física (lesão corporal, maus tratos, tentativa de homicídio etc). Os dados do Grupo Gay da Bahia – uma ONG relativamente conhecida por realizar o trabalho de monitoramento da violência – permitem concluir que o Brasil é o país que mais registra crimes de violência contra homossexuais no mundo.

Sabe-se, por meio de relatórios nacionais e de outros países que, no que se refere à educação, a violência contra a população LGBT é um motivo importante pelo qual esse grupo evade da escola (cf. documentos *Discriminação em razão da Orientação Sexual e da Identidade de Gênero na Europa, e Juventudes e Sexualidades*, da Unesco). Essa violência se dá de formas mais diversas: o relatório *Juventudes e Sexualidades* da Unesco mostra que muitos estudantes não gostariam de como colegas homossexuais. O mesmo se passa com os pais. O número é menor entre os professores, mas sabe-se que eles também contribuem para a discriminação, seja por meio da omissão em casos de violência ou da reprodução dos estereótipos. Além disso, muitas *brincadeiras* feitas com homossexuais não são entendidas como violências.

Tratar da questão LGBTI na Universidade por meio dessa Política de Equidade de Gênero significa, infelizmente, atuar em prol dos direitos e dignidade de uma minoria, pois a maioria já abandonou os estudos em fases bem anteriores. Assim, a falta de representatividade de pessoas LGBTI na universidade, seja como estudantes ou como servidores, pode ser explicada devido a aspectos muito anteriores das relações sociais entre as pessoas consideradas sexualmente “normais” e as “desviantes”.

Em termos nacionais, não existe nenhum tipo de legislação que criminalize a homofobia. Não obstante, algumas tentativas tem sido feitas para de alguma maneira garantir condições mínimas de vida para essa população. Podem ser citadas a construção do Programa Brasil Sem Homofobia, de 2004 e o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos de 2006, além da Portaria nº 1.612, que possibilitou a travestis e transexuais a adoção do nome social no espaço educacional. Mesmo que tenha havido ou haja falhas nessas iniciativas, ainda assim elas devem ser lembradas como marcos da luta por melhores condições de vida da população LGBTI. A proposta que segue abaixo é a forma da Universidade Federal da Integração Latino-Americana de fazer sua parte, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e respeitosa da diversidade.

Objetivo geral

Criar mecanismos institucionais para prevenir e enfrentar a violência e a discriminação contra a comunidade acadêmica de lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis e transgêneros.

Objetivos específicos

- Prevenção da violência/discriminação
- Capacitação dos servidores da instituição no tema “Direitos da População LGBTI”, a fim de que conheçam as especificidades dessa população e possam evitar, a uma só vez, atuar de forma preconceituosa e permitir que outras pessoas atuem de forma preconceituosa.
- Inclusão da temática de “Gênero e sexualidade” no ciclo comum da graduação;
- Criação de um Núcleo de pesquisas e práticas sobre a questão LGBTI, que possa subsidiar a temática de “Gênero e sexualidade” no Ciclo Comum, de forma a ter um olhar para as diversidades;
- Incentivos às atividades de ensino, pesquisa e ações de extensão voltadas para

a temática de gênero, sexualidade e direitos humanos

- Enfrentamento da violência

- Criação de um formulário de denúncia de violência contra a comunidade LGBTI da Unila, podendo ser: violência física (lesão corporal, tentativa de homicídio, maus tratos); violência psicológica (agressão verbal, ameaça, tentativa de controle das ações); violência moral (exposição vexatória, calúnia, difamação); violência institucional (discriminação em seleções por motivo de gênero ou orientação sexual, não utilização do nome social) e outras formas de violência.

- Construção de um monitoramento estatístico do quantitativo de estudantes e servidores LGBTI para a criação de futuras ações tendo em vista a aumentar a representatividade da população LGBTI na instituição.

- Promoção de direitos

- Garantir os direitos previstos na resolução CONSUN N° 11 DE 19 DE AGOSTO DE 2016

- Inclusão permanente de uma roda de conversa LGBTI na Semana do Calouro, para promover o debate e a sociabilidade entre a população LGBTI da Unila;

- Informações específicas sobre saúde LGBTI por meio da Consejería

- Criação de uma Semana do orgulho LGBTI

Público Alvo

Toda a comunidade acadêmica, e em especial, a parcela da comunidade LGBTI.

EIXO IV: Equidade de Gênero e de Relações Étnico-Raciais

O Brasil passou pelo fenômeno da expansão Universitária nas últimas décadas, entretanto, as transformações no acesso e permanência nas universidades não caminharam na mesma direção quando levamos em conta as desigualdades de gênero, raça/etnia e classe.

Os dados de apenas há alguns anos, demonstram a importância da continuidade e aprofundamento das políticas de equidade universitárias. A porcentagem de jovens brancas no ensino superior passou de 9,92% em 1995 para 23,81 em 2009 e no caso das jovens negras, o índice passou de 2,37% para 9,91% no mesmo período (IPEA, 2013). A lei de Cotas nas universidades começou a ser implementada somente no ano de 2012, alterando muito pouco o cenário. No que se refere à docência, dos 18.400 docentes das principais Universidades brasileiras, em 2003, 18.330 eram docentes brancos e apenas 70 eram negros (CARVALHO, 2006).

A política de equidade deve garantir a permanência universitária, sanando as violências institucionais, bem como as violências simbólicas que ocasionam “[...] sentimento crônico de inadequação, [...] asfixia diante do ambiente inteiramente branco, dificuldade em colocar com franqueza suas posições teóricas sobre as relações raciais no Brasil” (CARVALHO, 2006, p.93).

Marco Histórico – Feminismo Interseccional

Na década de 1960 e 1980 a luta feminista foi intensificando e se espalhando ao redor do mundo como colocado por Yasmine Ergas (1991) bandeiras como aumento salarial divórcio direitos trabalhistas e revolução sexual foram temas recorrentes as bandeiras de lutas dessas mulheres. O movimento feminista com suas bandeiras de luta foi o movimento que mais alcançou conquistas do século XX. Entretanto para quem esses direitos foram garantidos? Nem mesmo para a parcela das mulheres brancas esses direitos chegaram: violência doméstica e sexual entre outras atrocidades são constantes em diversas

partes do mundo. Alexandra Kollontai (1978) nos coloca, que essa mulher é submetida à uma tripla jornada de trabalho, cumprindo as três tarefas: casa, marido e indústria.

Podemos tomar essa discussão com o mito do feminino (Simone Beauvoir) ainda presente em nossas vivências como mulher. Uma superioridade de um sexo sobre outra por questões físicas corporais.

Desfocalizamos agora esses direitos para a parcela das mulheres Negras e Indígenas, para as quais essa luta por direitos mínimos refere-se tanto para sua existência como mulher ou como ser humano. Como Ângela Davis (2005) exemplifica, nos Estados Unidos pós escravidão poucas mulheres negras conseguiram escapar dos serviços domésticos ou do campo. As funções eram repetidas em relação às de suas mães que foram escravizadas. E mesmo que fossem em outros setores eram mal pagas ou o trabalho era degradante. O abuso sexual que cotidianamente a mulher negra sofria na escravidão continuou.

O racismo segundo a autora anda de mãos dadas com o sexismo social, onde numa escala capitalista a mulher negra tem seu lugar na última parte. Maxine Molyneux (2011) nos coloca que principalmente na América Latina, com suas especificidades de cada região, as reivindicações mudam. Onde a luta está no equivalente a seu período sufragista de relações sociais e jurídicas de Igualdade.

Público Alvo

- comunidade acadêmica
- Comunidade externa (moradores da cidade de Foz do Iguaçu)

Objetivo principal

Combater o preconceito racial e étnico institucionalizado e simbólico, garantindo a existência de condições de equidade nos diversos aspectos da vida acadêmica.

Objetivos específicos

1. Conscientização e redução da violência e discriminação etnicoracial;

- Institucionalização da Semana da Consciência Negra e Diversidade Cultural da Unila, com a suspensão das aulas e lista de presença no evento;
- Incentivo institucional e financeiro às expressões culturais afrodescendente e indígenas na Unila;
- Incentivo institucional e financeiro para a criação de espaços públicos, oficinas, rodas de conversa, e ações nas áreas de ensino, pesquisa e extensão relativas ao debate da intersecção entre gênero, étnico-racial e classe;
- Capacitação dos servidores do apoio a universidade (ouvidoria, PRAE, PROEX, PROAGI, PROGEP) para aprender a reconhecer e a agir de forma coerente, a combater as diversas formas racismo institucional.

2. Enfrentamento da Violência

- Criação de uma rede de combate à discriminação étnico racial na Unila, envolvendo a Secretaria de Equidade de Gênero, a Progepe, a Prograd, a Proint, a Ouvidoria e que pense ações específicas para punir os crimes comprovados de racismo e/ou discriminação étnico-racial;

3. Criação de políticas ações afirmativas;

- Incentivo à criação de programas de ações afirmativas para graduação no ensino (Monitoria, PIBID, PET), na pesquisa (Iniciação Científica, Iniciação

Tecnológica) e na extensão;

- Cotas para professores e TAES Afrodescendente e indígenas, de forma análoga à Lei de Cotas nas universidades federais. Segundo a Constituição Federal de 1988, que estabelece a lei 12.990/14, reserva um quinto das vagas de concursos públicos para negros e pardos.
- Cotas para estudantes Afrodescendentes e indígenas na pós-graduação. Segundo a Constituição Federal de 1988, que estabelece a lei nº 12.711, reserva no mínimo 50% das vagas das instituições federais de ensino superior para estudantes de escolas públicas, que são preenchidas por candidatos autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à presença desses grupos na população total da unidade da Federação onde fica a instituição.
- Criação de um “vestibular indígena / Quilombola ” na Unila;
- Criação de mecanismos de avaliação da representatividade de mulheres Afrodescendentes em cargos de poder na instituição, de forma a aumentar essa representatividade.
- Incentivo institucional e financeiro a projetos e eventos para discutir a questão da saúde da população Afrodescendente na Universidade e comunidade externa na cidade de Foz do Iguaçu.
- Incentivo institucional e financeiro para aumentar o acervo de escritores e escritoras Afrodescendentes na biblioteca da Universidade.
- Elaborar e inserir na grade do ciclo comum uma disciplina específica para debater temas étnico racial e interseccional na América Latina.
- Incentivo institucional e financeiro para a elaboração e inclusão de uma

Comissão de verificação de cotas étnico racial e social no ato da matrícula. Posteriormente, existindo vagas ociosas, remanejamento de estudantes que se encaixem nas especificidades cotistas.

- Punição para o estudante que realizar falsidade ideológica, conforme a lei.

- Priorizar a permanência estudantil para os afrodescendentes e indígenas, uma vez que são populações vulneráveis e vítimas da higienização institucional.

4 OS FUNDAMENTOS DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO DA UNILA

Inicialmente é necessário esclarecer porque se trata de uma política de “equidade” e o que se entende por “gênero”.

A equidade refere-se à compreensão de que a desigualdade não pode ser sanada por meio de políticas universalistas. Essa concepção resulta de uma longa discussão, que acompanha a história do mundo moderno, qual seja, a de saber *o que é justo* e a, ao mesmo tempo, *democrático*. Como se sabe, os princípios basilares da democracia são a liberdade e a igualdade. Entretanto, como conciliá-las tem sido um dos grandes desafios das sociedades ocidentais desde o início da modernidade.

O primeiro marco de uma visão igualitária entre os seres humanos foi a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. Naquela época, os direitos eram entendidos como fundados na própria natureza do homem, e, isso justificava que fossem inalienáveis. No entanto, apesar de prever a igualdade, esses direitos não se estendiam às mulheres.

A Revolução Francesa constituiu-se num marco do início do capitalismo e, portanto, da separação das esferas pública e privada e, também, do mundo masculino e do mundo feminino modernos⁴. Antecipando as consequências desse processo de mudanças, Olympe de Gouges escreveu, como crítica, a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã. Ela convocava as mulheres a reivindicarem seus direitos, pois, assim como no caso dos homens, seus direitos também eram naturais. Deduzia disso que os homens estavam sendo contraditórios ao prever a liberdade apenas a si mesmos, e, por isso, as mulheres deveriam tomar um posicionamento para a construção de uma sociedade compartilhada por ambos:

Se eles se obstinam, em sua fraqueza, em pôr esta inconseqüência em contradição com os seus princípios, [vós, mulheres,] opõe corajosamente a

⁴ Cf. item “A estrutura de uma sociedade conservadora: patriarcado e divisão sexual do trabalho”, nessa parte do documento.

força da razão às vãs pretensões de superioridade; reuni-vos sob os estandartes da filosofia; empenhai toda a energia do vosso caráter, e vereis logo estes orgulhosos se transformando, não em servis adoradores rastejando a vossos pés, mas em orgulhosos por compartilharem convosco os tesouros do Ser Supremo. (GOUGES, 2007, adaptação nossa)

Seu texto, porém, foi considerado demasiadamente perigoso e ela foi decapitada. Mais do que isso, sua iniciativa de busca do espaço público para as mulheres foi esquecida, e apenas retomada pela chamada “primeira onda feminista”, nos finais do século XIX.

Ao longo do século XX, porém, a discussão a respeito da igualdade passou a ganhar matizes mais complexos. O processo de descolonização da África e o surgimento de movimentos sociais e nacionais que lutavam pelo reconhecimento de sua identidade trouxe uma nova questão. A igualdade seria baseada em que? Não estaria ela se sobrepondo às diferenças, obrigando à homogeneidade? Um exemplo claro disso reside nas lutas pela diversidade sexual. A reivindicação da população LGBT é pelo reconhecimento da pluralidade de formas de afetividade e de expressão de gênero. Em outras palavras, as pessoas LGBT reivindicam o direito de não serem condenadas como moralmente depravadas por escaparem da norma dominante daquilo que é considerado a sexualidade humana, no singular.

É com esse questionamento que se inicia uma discussão a respeito do que seria mais *justo* e *democrático*: as políticas universalistas, voltadas ao combate à desigualdade de rendas, ou as políticas de reconhecimento, voltadas às diferenças culturais? Esse debate gerou diversas tensões entre as frentes mais progressistas das sociedades ocidentais. Nancy Fraser (2007) nos mostra, porém, que há nessa questão uma falsa oposição, pois no mundo contemporâneo não é possível pensar a justiça sem incluir, ao mesmo tempo, a redistribuição (de renda) e o reconhecimento (da diversidade). Para a autora, o reconhecimento deve ser baseado numa moral universal, a da *paridade de participação*. Assim, uma situação é injusta quando alguns grupos - seja por motivos econômicos, seja pelo não reconhecimento de sua identidade – são impedidos de participar nas decisões políticas.

Uma Política de Equidade, portanto, não corresponde a uma *igualdade* abstrata, mas na possibilidade de participação no espaço público, respeitando-se as singularidades de cada grupo. Tal preceito moral, criado por Fraser, é balizar para se pensar critérios democráticos para qualquer espaço público, incluindo a Universidade.

Seguindo para o segundo termo de que trata esse documento, é fundamental deixar claro o que se entende por *gênero*. Muitas vezes esse termo é utilizado para substituir o termo “mulher”, quando não para ocultá-lo, como indica a historiadora Joan Scott:

o uso do termo “gênero” visa indicar a erudição e a seriedade de um trabalho porque “gênero” tem uma conotação mais objetiva e neutra do que “mulheres”. O gênero parece integrar - se na terminologia científica das ciências sociais e, por consequência, dissociar - se da política – (pretensamente escandalosa) – do feminismo. Neste uso, o termo gênero não implica necessariamente na tomada de posição sobre a desigualdade ou o poder, nem mesmo designa a parte lesada (e até agora invisível). Enquanto o termo “história das mulheres” revela a sua posição política ao afirmar (contraria mente às práticas habituais), que as mulheres são sujeitos históricos legítimos, o “gênero” inclui as mulheres sem as nomear, e parece assim não se constituir em uma ameaça crítica. (SCOTT, 1989)

A Política de Equidade de Gênero da Unila refere-se às mulheres, mas não se restringe a elas. A categoria *gênero* é entendida aqui como uma categoria relacional, isto é, fruto da interação social entre seres humanos. Por isso, gênero não pode significar apenas “mulheres”, visto que, “mulheres” só existem como tais em relação aos “homens”. Ao mesmo tempo, o debate de gênero se coloca em oposição às perspectivas segundo as quais há determinantes biológicos para as funções das mulheres e dos homens.

Tanto os estudos de gênero, de origem norte-americana, como os estudos das relações sociais de sexo, de origem francesa, inspiraram-se nos trabalhos da filósofa existencialista Simone de Beauvoir. Segundo ela (1980), a existência de uma noção de *natureza* que não seja ela mesma, social, é mito:

Machos e fêmeas são dois tipos de indivíduos que, no interior de uma espécie, se diferenciam em vista da reprodução: só podemos definir

correlativamente. Mas é preciso observar que o próprio sentido do *seccionamento* das espécies em dois sexos não é muito clara. (BEAUVOIR, Simone; 1980: 26).

A mulher, portanto, não é uma espécie natural, mas sim uma ideia histórica, um “vir a ser” (BEAUVOIR, 1980: 54). A autora reflete que na grande maioria das espécies, os organismos masculinos e femininos cooperam em vistas da reprodução, mesmo que em algumas ocasiões cientistas tenham interpretado o papel da fêmea como inferior, a função dos gametas da reprodução é o mesmo, segundo as evidências que a autora coleta. Para Beauvoir, seria ousado refletir a partir da natureza que “[...] o lugar da mulher é no lar: mas há pessoas ousadas” (1980: 34). Para a autora, é necessária uma mescla de áreas de saber para refletir o papel das mulheres na sociedade e os dados da biologia:

[...] uma sociedade não é uma espécie: nela, a espécie realiza-se como existência; transcende-se para o mundo e para o futuro; seus costumes não se deduzem da biologia; os indivíduos nunca são abandonados à sua natureza; obedecem a essa segunda natureza que é o costume e na qual se refletem os desejos e os temores e que traduzem sua atitude ontológica. Não é enquanto corpo, é enquanto corpos submetidos a tabus, as leis, que o sujeito toma consciência de si mesmo e se realiza: é em nome de certos valores que ele se valoriza. E, diga-se mais uma vez, não é a fisiologia que pode criar valores. Os dados biológicos revestem os que o existente lhes oferece. Se o respeito ou o medo que inspiram a mulher impedem o emprego de violência contra ela, a superioridade muscular do homem não é fonte de poder. [...]. É, portanto, à luz de um contexto ontológico, econômico, social e psicológico que teremos que esclarecer os dados da biologia. (BEAUVOIR, 1980: 57)

Nessa inspiração, que vai até cerca de quarenta anos após o “Segundo Sexo”, as teorias das diferenças e desigualdades dos sexos e sexualidades expandem-se nas epistemologias feministas, forjando conceitos para qualificar a natureza social e relacional dos sexos (SCHNEIDER, 2015).

Ao evocar-se o conceito de gênero, está-se referindo a um sujeito feminino e a um sujeito masculino, inter-relacionados socialmente e imbricados em relações de poder. Gênero é percebido como sistema que organiza a diferença de forma hierárquica entre os sexos. Sendo um conceito com foco mais

culturalista, busca caracterizar as identidades de gênero e as identidades sexuais como construções sociais relacionais, não somente entre homens e mulheres, mas homens e mulheres de várias classes, raças, religiões, idades, etc. (LOURO, 1997).

Gênero deve ser compreendido como uma categoria de análise histórica para Scott, na obra “Gênero como categoria de análise histórica” (1996). As feministas após 1960 começaram a empregar o conceito de gênero para definir a organização social das relações de sexo. Mas, para a autora, se associamos sexo à natureza e gênero a cultura perpetuamos a ideia de que existe uma “natureza” que possa ser apreendida à parte de um conhecimento que produzimos sobre ela. A própria definição de natureza é cultural. Não há separação clara entre natureza e cultura. Segundo Scott (1996), os conceitos possuem história e, portanto, podem mudar no tempo e no espaço.

Para a autora, gênero é também um conceito político que diz respeito às relações de poder, deve redefinir-se e reestruturar-se em conjunto com a visão de igualdade política e social que compreende não somente o sexo, mas também classe e raça (SCOTT, 2005).

Dito isso, serão apontados dois principais focos teóricos das discussões contemporâneas na área de gênero. O primeiro deles discute as relações entre a sociedade patriarcal e capitalista, a divisão sexual do trabalho e a separação entre a esfera pública e a esfera privada. Já o segundo momento discorre sobre o conceito de heteronormatividade e suas relações com a diversidade sexual e de gênero. Por último, finalizamos com alguns dados estatísticos sobre os diversos matizes da desigualdade de gênero, em especial na educação, incluindo seus aspectos raciais e de classe.

4.1 A estrutura de uma sociedade conservadora: patriarcado e divisão sexual do trabalho

O patriarcado é o *status quo* da sociedade capitalista, no que se refere às relações de gênero. Ele estabelece uma série de condicionantes aos quais as mulheres estão sujeitas, e orienta uma educação determinante para a criação de

seres socialmente considerados “femininos”. Sob esse sistema, manifestam-se disposições sexistas porque ele institui que as mulheres – e as características consideradas femininas – são de menor valor que os elementos ligados aos homens e os comportamentos “masculinos”.

Dessa maneira, muito antes do contrato social rousseauiano, celebrou-se um implícito “contrato sexual”, que atribuiu às mulheres o trabalho emocional e doméstico (MAFFÍA, 2006: 188). As feministas marxistas discorreram longamente a respeito da importância indispensável das tarefas reprodutivas para a manutenção do sistema produtivo. Dentro da lógica do capital, porém, o trabalho feminino⁵, por não ser quantificável e não produzir mercadoria, não possui valor. Claro está que a separação das tarefas femininas e masculinas está intimamente ligada à distinção entre público e privado. De fato, a separação dessas esferas é estruturante do pensamento político desde a antiguidade (LAMOUREUX, 2009). Mesmo que os contornos entre privado e público variassem de acordo com as épocas, é possível constatar que “[...] o governo é sempre da competência do público, enquanto o doméstico faz inevitavelmente parte do privado” (LAMOUREUX, 2009: 209). A produção de fronteiras e diferenças, relativamente perene, incide na noção moderna de cidadania e de direitos e evidentemente nas práticas e concepções de justiça, participação política e das identidades (SCHNEIDER, 2016).

O pensamento político grego, por exemplo, separava a *oikos* (domínio doméstico, familiar) e a *polis* (a cidade, as instâncias políticas), datando cerca de quatrocentos anos antes da era cristã (400 A.C). Duas dicotomias eram importantes para a manutenção deste pensamento: necessidade-liberdade e relações naturais-relações políticas.

A existência da *oikos* garantia a supressão das necessidades, a fim dos cidadãos livres poderem exercer a sua liberdade na *polis*. Sendo assim, a escravidão de homens e mulheres⁶ era vista como uma necessidade natural para

⁵ Claro que muitas mulheres participavam do trabalho produtivo. Entretanto, não escapavam de atuar também na esfera da reprodução, que ainda lhes era considerado espaço exclusivo.

⁶ A escravidão de homens acontecia por guerras e tomadas de terras. A escravidão na qual predominava a hierarquia racial se dá posteriormente, no marco da modernidade e do desenvolvimento do capitalismo, com a colonização dos países do sul. As mulheres não eram propriamente escravas, entretanto, segundo o direito Romano os escravos homens podiam ser libertos por lei; já as mulheres eram dependentes

a reprodução física, produção de objetos, etc. Ser livre consistia em libertar-se da reprodução das necessidades e estar na *polis*, na vida pública e política garantindo a “boa vida”, elemento importante da política antiga. As relações que permitiriam alcançar esta boa vida estariam nas cidades, que seriam constituídas como igualitárias abstratamente, diferentemente do ambiente doméstico, no qual o uso da violência era justificável.

No limiar da modernidade, a Revolução Francesa confirmou a exclusão política das mulheres, como esboçou-se na Introdução desse texto. No caso da França, as mulheres tiveram direito formal ao trabalho somente em 1938 e ao voto em 1944 (MARQUES-PEREIRA, 2009). Esse atraso guarda relação com a adoção do Código de Napoleão (1804), o qual afirmou a incapacidade jurídica das mulheres casadas. O mesmo código é inspiração para o desenho jurídico na América Latina ainda com resquícios coloniais, reproduzindo consequências semelhantes de impotência das relações sociais do doméstico e do privado.

De uma maneira geral havia limites (a serem ensinados) na expressão pública, mas havia mais limites às mulheres e às crianças, que neste período já não eram adultos-pequenos, visto que a infância passou a ser entendida como “um estágio especial e vulnerável” (SENNETT, 2014: 139). Então, mesmo que o “estado de natureza” na filosofia política adquira suas raízes na Idade Média, “[...] a gradual percepção da vulnerabilidade da criança levou, no início do século XVIII, a uma ideia mais concreta, mais experiencial do que consistia esse estado de natureza” (SENNETT, 2014: 143).

Sennett (2014) pergunta-se: “[...] se a criança não pertencia ao público, quais seriam os termos segundo os quais ela pertenceria à família? O que a família poderia fazer por ela que à vida pública não se adequava a fazer?” (p.142). A resposta dada pelo autor é que na medida em que as pessoas iam elaborando estas questões, começavam a assentar as bases da família na natureza. Assim, no período iluminista, a natureza passa a estar ligada ao direito à manutenção.

O cuidado com as crianças passou a ser importante porque elas seriam

e patrimônio do homem (*paterfamília*), não existindo maneira legal de libertarem-se. O direito Romano, base destas normativas, aportará na construção do Código de Napoleão.

futuras pessoas adultas. Em especial no caso dos homens, que poderiam servir economicamente na produção, ou nos serviços públicos como o exército; ou para que fossem instruídas e educadas dentro das necessidades da sociedade que emergia com o iluminismo (BADITER, 1985, p. 146). Às mulheres, como já sugerimos acima, lhes foi definido um papel na família e na proteção das crianças sob a direção dos homens, de maneira também naturalizada.

Nenhuma ideologia, porém, mantém-se sem certo consentimento daquele que é explorado. Com efeito, durante quase dois séculos, houve todo o tipo de argumento, sob bases consideradas científicas, justificando a importância da maternidade para o bem-estar das mulheres: "Sede boas mães, e sereis felizes e respeitadas. Tornai-vos indispensáveis na família, e obtereis o direito de cidadania." [...]. Inconscientemente, algumas delas perceberam que ao produzir esse trabalho familiar necessário à sociedade, adquiriam uma importância considerável, que a maioria delas jamais tivera. Acreditaram nas promessas e julgaram conquistar o direito ao respeito dos homens, o reconhecimento de sua utilidade e de sua especificidade. Finalmente, uma tarefa necessária e "nobre", que o homem não podia, ou não queria, realizar (BADINTER, 1985, p. 147).

Atrelada a esta nova necessidade natural, se fortalecerá entre o século no XVIII e XX, o "mito do amor maternal" (BANDITER, 1980), que para Rago (2014) funcionará como instrumento para uma colonização das mulheres ao lar. A disciplina da psiquiatria terá importante papel na difusão deste mito, advogando a importância do amor maternal na socialização inicial das crianças (SENNETT, 2014). Segundo Laborie (2009), principalmente a segunda metade do século XVII é marcada por essa mudança importante "[...] expressa fortemente por Rousseau e frequentemente retomada em nossos dias: são promovidos um novo tipo de mulher, a boa mãe, e um novo valor, o amor materno" (LABORIE, 2009: 134).

Os mitos sobre a "feminilidade" contribuíram para a limitação das mulheres ao espaço doméstico, muitas vezes justificados por argumentos considerados científicos. A divisão do trabalho, fenômeno existente em todas as sociedades, toma, numa sociedade patriarcal capitalista, uma feição bastante clara: há um princípio segundo o qual homens têm certas funções e mulheres outras; e há um princípio de que as atividades realizadas pelos homens possuem mais valor

(HIRATA, 2007).

Em termos mais claros,

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (HIRATA, 2007)

A consolidação do capitalismo nos séculos XVIII e XIX traz uma transformação fundamental na dinâmica do trabalho das mulheres que já atuavam na esfera pública. Elas acabam adentrando como mão de obra nas fábricas devido ao crescimento da maquinaria, mas são submetidas a um trabalho igualmente explorador ao dos homens, mas com um salário inferior. (KUHNER, 1997).

Não se pode esquecer, porém, que o século XIX assistiu à chamada “primeira onda feminista”. Trata-se de uma série de mobilizações, que, ao menos no Brasil, convencionou-se serem consideradas como lutas das mulheres de classe alta pelo voto. Tal compreensão, entretanto, é bastante insuficiente, pois as discussões ao longo do século superavam o tema da participação política formal: havia debate sobre a diferença de trabalho entre mulheres burguesas e proletárias⁷ e até mesmo sobre o amor livre⁸, a homossexualidade feminina e a abolição da escravidão. E, embora esse último tema fosse cheio de polêmicas entre as mulheres – afinal, muitas não queriam ser confundidas com as lutas “de crioulo” - isso não impediu a existência de mulheres negras feministas⁹.

No caso brasileiro, há alguns relatos sobre mulheres do século XIX, especialmente professoras, escritoras e jornalistas, que buscavam refletir sobre a

⁷ Cf. WOLF, Virginia. Memórias de uma União das Trabalhadoras. In: _____. Profissões para mulheres e outros artigos feministas. Porto Alegre: L&PM, 2012.

⁸ Cf. GOLDMAN, Emma. Casamento e amor. Publicado em 1911. Disponível em: <<http://www.anarquista.net/emma-goldman-casamento-e-amor/>>

⁹ Ainda que a ideia de “feminista” não seja desse período, compreende-se aqui como “feministas” mulheres que reivindicaram seus direitos e/ou questionaram os tratamentos diferenciados entre homens e mulheres. Conferir, como exemplo, o discurso *Ain't I a Woman?* da ex-escrava Sojourner Truth, de 1851. Disponível em: <<http://legacy.fordham.edu/halsall/mod/sojtruth-woman.asp>>

posição subalterna que a sociedade lhes imputava. É possível citar Nísia Floresta, que traduziu um importante texto feminista do final do século XVIII, *Vindications for the rights of Woman*, de Mary Wollstonecraft, para *Direitos das Mulheres e Injustiça dos Homens*. Outra mulher importante é a maranhense Maria Firmina dos Reis, negra, professora, e autora do primeiro romance abolicionista do país, *Úrsula*. Merece destaque ainda Julia Lopes de Almeida, também abolicionista e participante da construção da Academia Brasileira de Letras, embora tenha ficado de fora dela por ser mulher (sobre todas essas mulheres, cf. TELLES, 2011).

Já no século XX, o governo de Getúlio Vargas marcou avanços e retrocessos. A normatização sobre o corpo e a subjetividade femininas por meio da ciência era cada vez mais forte no país: “os higienistas empenharam-se com afinco na tarefa de formar a ‘mãe burguesa’. Empreenderam campanhas para convencer a mulher a amamentar. Visavam também à ‘mãe educadora’, sob vigilância do médico de família” (TELLES, 2011).

Em 1932, a Constituição prevê o voto feminino e a igualdade de salário entre homens e mulheres. Entretanto, as mulheres continuaram a receber remuneração mais baixa, devido à ideia de que o homem era o provedor e, portanto, não era necessário que as mulheres recebessem um salário maior (PROBST, 2003). A partir da década de 1970, a participação feminina no mercado de trabalho cresce de modo significativo, sem, necessariamente, o acompanhamento do aumento dos salários, melhoria das condições de trabalho ou de saúde.

Nas últimas décadas, a expansão das mulheres no mercado de trabalho tem trazido à baila discussões sobre uma nova configuração da divisão do trabalho. É preciso salientar que sua estrutura de poder se mantém, mas há mudanças importantes ocorrendo. Trata-se de um fenômeno de *delegação* do trabalho doméstico (HIRATA, 2007). O crescimento do número de mulheres com ensino superior e cargos melhor remunerados na Europa, mas também em países em desenvolvimento como o Brasil, gerou a possibilidade de as mulheres ricas transferirem as tarefas reprodutivas, do ambiente doméstico, para migrantes de outros países.

De fato, a internacionalização do trabalho reprodutivo como uma das consequências da externalização crescente do trabalho doméstico nos países capitalistas desenvolvidos engendra uma relação Norte-Sul em que a servidão doméstica provoca para a migrante uma ruptura da relação mãe-filho. (HIRATA, 2007)

Assim, a mãe pobre não pode nem cumprir seu papel doméstico em sua própria casa, e nem mesmo cuidar de seus próprios filhos, pois está longe de casa. Considerando-se que a Unila está numa região de Tríplice Fronteira, refletir e atuar em relação a esse tipo de questão parece ser fundamental.

Outra discussão fundamental a respeito das transformações no mundo do trabalho contemporâneo e seus efeitos sobre as mulheres é a soma de neoliberalismo e a estrutura patriarcal. Assistiu-se, nos anos 1990, a uma *feminização do mercado de trabalho*, sua consequente precarização, especialmente devido às formas flexíveis de trabalho, entre as quais se pode citar as atividades em tempo parcial, trabalho em domicílio, a massiva terceirização, o aumento dos contratos por tempo determinado. Segundo David Havey (2007),

Não apenas as novas estruturas do mercado de trabalho facilitam muito a exploração da força de trabalho das mulheres em ocupações de tempo parcial, substituindo assim trabalhadores homens centrais melhor remunerados e menos facilmente demitíveis pelo trabalho feminino mal pago, como o retorno dos sistemas de trabalho doméstico. (HARVEY, 2007)

Como se pode ver, os laços entre capitalismo, patriarcado e construção da ideia de feminino por meio da ciência são bastante intrincados. A exploração do trabalho dentro da lógica do capital tem significado, nos últimos anos, a precarização do trabalho das mulheres. Não é à toa que, entre os trabalhadores de empregos menos qualificados, a maior parte são mulheres. De outro lado, ainda que o mundo tenha assistido ao crescente aumento de mulheres ocupando cargos de chefia, há ainda pouco questionamento sobre o papel quase ínfimo dos homens na esfera da reprodução e do cuidado.

4.2 Espaços de transgressão: sexualidades, gênero e movimentos sociais

A questão da luta pela igualdade jurídica e pelo reconhecimento social da identidade de minorias sexuais e de gênero está no centro do debate e do interesse da vida pública na atualidade. Nas três últimas décadas do século XX, os novos movimentos sociais em defesa da afirmação da liberdade sexual explodiram no mundo inteiro, inclusive na América Latina, se apresentando como um dos mais importantes agentes da transformação social nos últimos anos: suas críticas e questionamentos aos valores patriarcais e à heteronormatividade contestam toda a estrutura de produção, reprodução, sexualidade e personalidade destas sociedades, assentadas sobre uma estrutura de família fundada historicamente em valores patriarcais que permeiam de cima a baixo toda a organização social: a produção, o consumo, a política, a cultura, a legislação, os relacionamentos interpessoais e também a personalidade individual.

O movimento feminista dá o pontapé inicial no processo de questionamento de valores patriarcais presentes também na constituição das identidades dos sujeitos e de seus corpos, principalmente a partir da separação entre reprodução e sexualidade. O movimento feminista, seguido pelo movimento LGBT, juntos expressam a demanda de agentes que reivindicam a liberdade de não apenas conquistarem a libertação da opressão e do estigma social, mas também a livre afirmação da identidade sexual e de gênero como mais uma opção de estilo de vida, tão legítima como qualquer outra. Assim, essas transformações impulsionadas pelo movimento feminista chegaram até o questionamento da heteronormatividade e da reivindicação da liberação sexual sem limites institucionais, sendo o questionamento da heteronormatividade talvez o golpe mais radical na estrutura do patriarcado.

Um das mais importantes teóricas feministas atuais, Judith Butler (2010), relaciona a heteronormatividade a uma matriz de inteligibilidade cultural que define identidades de gênero inteligíveis. Os gêneros inteligíveis seriam aqueles que “instituem e mantêm relações de coerência e continuidade entre sexo,

gênero, prática sexual e desejo” (BUTLER, 2010, p. 38). Ou seja, a matriz cultural heteronormativa propicia a existência de certos tipos de identidades de gênero, consideradas inteligíveis por organizarem de maneira contínua e coerente as relações entre sexo, gênero, prática sexual e desejo (homem e mulher heterossexuais), ao mesmo tempo em que exige a não existência de outras que escapam a essa “coerência”, aquelas em que “o gênero não decorre do sexo e aquelas em que as práticas do desejo não ‘decorrem’ nem do ‘sexo’ nem do ‘gênero’” (BUTLER, 2010, p. 39). As “identidades de gênero” não inteligíveis são consideradas pela matriz de poder heteronormativa como meras falhas do desenvolvimento ou impossibilidades lógicas, justamente por não se conformarem com os padrões de inteligibilidade cultural. Entretanto, para Butler, é a persistência e a proliferação dessas identidades de gênero não inteligíveis segundo este padrão que criam oportunidades de questioná-lo e de disseminar matrizes rivais e subversivas de desordem de gênero. (BUTLER, 2010, p. 39).

A partir da década de 1980, o processo de redemocratização por qual passa a América Latina devido ao desmantelamento de diversos regimes autoritários na região favorecem o fortalecimento da sociedade civil e de novos movimentos sociais, como o movimento feminista e o homossexual, que passam a reivindicar frente ao Estado direitos que erradiquem os preconceitos sofridos e que promovam o acesso igualitário aos direitos civis e sociais, favorecendo a luta pelo reconhecimento social de suas identidades e estilos de vida. Como vimos anteriormente, a reivindicação por direitos iguais das minorias sexuais, hoje representadas pela sigla LGBT, surge historicamente como um desdobramento das denúncias das mulheres da injustiça presente nas relações de gênero e à negação de sua autonomia reprodutiva. Desta forma, a persistência de representações androcêntricas que inferiorizam e subordinam as mulheres afetam não apenas estas últimas, como também é um desafio ao desenvolvimento dos direitos dos LGBTs na América Latina, fortemente influenciada pelo padrão de poder patriarcal e heteronormativo.

Assim, é por vivermos em sociedades ainda fortemente estruturadas por mecanismos de poder baseados na heterossexualidade como norma, ou seja, como a única forma de exercício da sexualidade considerada “natural” e legítima,

que o interesse sexual/romântico por alguém do mesmo sexo ainda costuma ser motivo de elevadas taxas de agressões físicas e simbólicas contra LGBTs, além de ainda provocarem grandes crises de autoaceitação e sofrimentos profundos em muitas destas pessoas. Contudo, é também devido ao progressivo questionamento desse padrão de poder por parte de movimentos sociais que a cada dia mais a identidade sexual passa a ser encarada por muitos como apenas mais um aspecto do eu, que podem vivê-la sem que ela gere grandes dramas e questionamentos. Giddens mostra que o termo “*gay*”, por exemplo, trouxe com ele uma nova face pública para a homossexualidade. Trouxe “uma referência cada vez mais difundida à sexualidade como uma qualidade ou propriedade do *eu*. Uma pessoa ‘tem’ uma sexualidade, *gay* ou outra qualquer, que pode ser reflexivamente alcançada, interrogada e desenvolvida”. (GIDDENS, 1993, p. 24). Segundo ele, “A sexualidade torna-se livre; ao mesmo tempo em que *gay* é algo que se poder ‘ser’, e ‘descobrir-se ser’, a sexualidade abre-se a muitos propósitos” (GIDDENS, 1993, p. 24).

Como afirma Axel Honneth (2003), na experiência do desrespeito, ou seja, do reconhecimento negado, “as pessoas são feridas numa compreensão positiva de si mesmas, que elas adquiriram de maneira intersubjetiva” (HONNETH, 2003, p.213):

O nexos existente entre a experiência de reconhecimento e a relação consigo próprio resulta da estrutura intersubjetiva da identidade pessoal: os indivíduos se constituem como pessoas unicamente porque, na perspectiva dos outros que assentem ou encorajam, aprendem a se referir a si mesmos como seres a que cabem determinadas propriedades e capacidades. A extensão dessas propriedades e, por conseguinte, o grau de auto realização positiva cresce com cada nova forma de reconhecimento, a qual o indivíduo pode referir a si mesmo como sujeito: deste modo, está inscrita na experiência do amor a possibilidade da autoconfiança, na experiência do reconhecimento jurídico, a do autor respeito e, por fim, na experiência da solidariedade, a da autoestima (HONNETH, 2003, p. 272).

Deste modo, a luta por reconhecimento social de mulheres e LGBTs se apresenta como fundamental para a construção de uma auto relação prática imperturbada, pois, muitas vezes, quando se nega ao indivíduo o direito de ser

reconhecido como um indivíduo digno e igual, ele é ferido na formação da própria identidade pessoal, uma vez que a forma como ele se representa está estreitamente relacionada à forma com a qual seu parceiro de interação o identifica. Portanto, o desenvolvimento de políticas e pesquisas que visem discutir a construção da identidade sexual e de gênero de forma científica – e por isso mais vigilante à influência de preconceitos sociais determinados por discursos mantenedores de relações de dominação social centrados na construção da dominação masculina e da heterossexualidade como norma – se fazem prementes, na medida em que promovem a crítica e a desconstrução da dominação androcêntrica e da heterossexualidade como norma, abrindo caminho para a luta pelo reconhecimento social e jurídico das minorias dominadas por esse padrão de poder: as mulheres e os LGBTs.

Diante desse fato incontestável, espaços de ensino, extensão, debates, pesquisas e políticas que visem identificar e compreender as percepções, valores, práticas e comportamentos de lésbicas, gays, transexuais, travestis e transgêneros são fundamentais, pois dão visibilidade a novas relações sociais, novas maneiras de se lidar com a sexualidade, novas construções da identidade de gênero¹⁰ e novos significados e direcionamentos dos desejos sexuais e da afetividade, além de favorecer o questionamento dos papéis tradicionais de gênero como as veiculadas por concepções religiosas que colocam as mulheres historicamente em uma posição de subalternidade em relação aos homens, dando ensejo a diversas formas de violência física e simbólica e de todas as consequências que estas geram na autoestima e na efetivação da cidadania destes grupos.

¹⁰ Identidade de gênero refere-se à forma como cada indivíduo pensa o próprio gênero: se pensa a si mesmo como um homem (masculino) ou como uma mulher (feminino). A sociedade prescreve regras arbitrárias ou papéis de gênero (como se deve e não deve se vestir, agir, pensar, sentir, relacionar com os outros, pensar em si mesmo, etc) com base em um dos sexos (se tem uma vagina ou um pênis.) Estes papéis de gênero são chamados de feminino e masculino. "[Sexual Identity and Gender Identity Glossary](http://feminism.eserver.org/sexual-gender-identity.txt)". Fonte: <<http://feminism.eserver.org/sexual-gender-identity.txt>>. Último acesso em: 05 de outubro de 2013.

4.3 Equidade de Gênero e Raça

Ao pensarmos sobre o racismo em nosso país temos que necessariamente nos remeter a nosso contexto histórico . Por quase dois séculos, infelizmente perdurou a escravidão do negro no Brasil, que afetou profundamente as relações sociais, construindo desigualdades sociais e raciais no âmbito da nossa sociedade.

Por outro lado, a temática das relações raciais cada vez mais vem sendo discutida na nossa sociedade, por meio de um processo de desnaturalização das situações de discriminação racial.

De acordo com Fernandes (1978), após abolição da escravidão em 1888, a sociedade brasileira deixou os negros à margem da sociedade, designando a eles a responsabilidade de reeducar-se e de transformar-se aos “padrões” e ideais de homem daquele período, isto é, dentro da lógica do trabalho livre. Nesse processo, as mulheres negras tiveram maior facilidade de inserção no mercado de trabalho porque já possuíam, no próprio período da escravidão, as qualificações necessárias para os trabalhos “femininos” da época, isto é, cuidar de crianças e do espaço doméstico como empregadas. No caso dos homens negros, da mesma forma não lhes foi dado nenhum tipo de formação ou preparo cultural, educacional e moral para a transição da forma de trabalho vigente. Sem qualificação e extremamente estigmatizados, não era incomum que dependessem de suas mulheres para viver. Esses exemplos demonstram que a exclusão do negro no cenário social em nosso país tem relação direta com o processo opressivo da escravidão e abolição.

Florestan Fernandes (1978) ainda destaca que após a abolição, a economia brasileira ascendeu, marcando um período de modernização. Entretanto os negros sofreram as consequências diretas de um período demarcado pelas desiguais condições de acesso às novas ocupações econômicas advindas do desenvolvimento do capitalismo e não participaram desse processo de crescimento econômico.

A integração do negro ao mercado de trabalho se deu de uma maneira retardatária e desigual. Afinal, além de não ter havido preocupação do Estado em

fornecer nenhum tipo de reparação cultural, o incentivo ao trabalhador imigrante europeu – inclusive por meio do incentivo ao uso da terra – apenas fortaleceu esse processo de desigualdade. A entrada de imigrantes brancos se dava a partir de um pressuposto ideológico de que estes representariam o desenvolvimento, e ascensão da economia brasileira.

A economia competitiva, como o símbolo da modernização da estrutura produtiva da sociedade brasileira, desenvolveu-se como consequência imediata da abolição da escravidão. Em outras palavras, o negro sofreu as consequências diretas de um processo marcado pelas desiguais condições de acesso às novas ocupações econômicas advindas da mercantilização da economia.

Desta maneira o negro foi direcionado aos trabalhos com uma condição de subalternidade significativa em relação aos imigrantes europeus que aqui chegavam. Fernandes (1978), destaca que esta intensa condição de desigualdade social poderia ter sido minimizada se os negros tivessem sido integrados e incluídos, a partir do princípio da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, educação e cultura, o que não ocorreu. Portanto pensar sobre o racismo na sociedade de classes significa refletir sobre o peso do contexto histórico e suas raízes no passado e no presente do nosso país.

Atrelado a este processo de maneira geral na América Latina, surge construção ideológica que começa no século XIX, a segundo a qual a partir da miscigenação, houve uma fusão "harmônica" de raças e culturas. Sustentava-se que o Brasil tinha conseguido resolver o tema das relações raciais por meio da miscigenação racial, criando uma verdadeira "democracia racial". Evidentemente, na prática essa ideologia contribuía para a manutenção das hierarquias raciais vigentes no país. De forma que “a tensão existente entre harmonia racial e embranquecimento é acirrada pela impossibilidade/incapacidade de reconhecer horizontalmente a igualdade entre todos no interior de uma pluralidade de raças e cores tratadas e pensadas hierarquicamente” (Silvério, 2004, p.41).

Portanto, a violação colonial perpetrada pelos senhores brancos contra as mulheres negras e indígenas que resultou na miscigenação é a origem de todas as construções de nossa identidade nacional. E esta violação serviu, então, de base para todas as hierarquias seja de gênero e/ou racial (CARNEIRO, 2003).

Segundo Foucault (1992), o racismo se solidificou como uma ideologia tendo como base a ideia científica de luta entre raças, justificada pela teoria do evolucionismo e da luta pela vida. E desta forma nasce e se desenvolve um racismo biológico-social fundado na ideia de que há uma raça superior (branco-europeia) detentora de superioridade física, moral, intelectual e estética, dispendo, portanto, de um poder sobre verdades e normas.

Sendo assim, o racismo é "qualquer fenômeno que justifique as diferenças, preferências, privilégios, dominação, hierarquias e desigualdades materiais e simbólicas entre seres humanos, baseado na ideia de raça. Pois, mesmo que essa ideia não tenha nenhuma realidade biológica, o ato de atribuir, legitimar e perpetuar as desigualdades sociais, culturais, psíquicas e políticas à "raça" significa legitimar diferenças sociais a partir da naturalização e essencialização da ideia falaciosa de diferenças biológicas que, dentro da lógica brasileira, se manifesta pelo fenótipo e aparência dos indivíduos de diferentes grupos sociais" (Schucman, 2006).

Uma das formas de avaliar o progresso moral de uma sociedade é por meio do grau de igualdade política e legal, isto é, o nível de reconhecimento que a sociedade concede aos seus membros. Tal medida está baseada não apenas em um fundamento ético do ser humano, como também na compreensão de muitas lutas sociais, atuais e do passado (NEVES, 2005).

E não basta, porém, a simples afirmação da existência do preconceito, uma vez que não é possível ignorar o flagrante contraste entre o clima de relações interraciais. Segundo Vieira (2010) se faz necessária a implementação de ações afirmativas que visem políticas compensatórias de cunho social, econômico, político e cultural com a finalidade de criar oportunidades para que os dominados e excluídos possam usufruir melhor as riquezas da sociedade. No contexto atual brasileiro, estes mecanismos estão mais voltados à abertura das portas universitárias para a população negra e outros que também têm sido excluídos do ensino superior.

Há a necessidade, portanto, de criar políticas públicas com olhar antirracista e feminista, para que a sociedade seja capaz de superar as desigualdades geradas por ideologias de um sistema de opressão, como é o caso

do racismo, assim como, superar a histórica hegemonia masculina. Pois, segundo Carneiro (2003), o racismo "estabelece a inferioridade social dos segmentos negros da população em geral e das mulheres negras em particular, operando ademais como fator de divisão na luta das mulheres pelos privilégios que se instituem para as mulheres brancas".

Destaca-se a necessidade de cada vez mais pensarmos sobre políticas de ações afirmativas, que conforme autor referenciado, se caracteriza:

(...) como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade. (GOMES, 2001, p. 21)

Destacamos ainda que é de extrema necessidade que as políticas públicas sejam pensadas a partir de debates junto à comunidade sobre a temática, pois é necessário a reflexão conjunta entre Estado e sociedade para a promoção da igualdade racial na realidade brasileira uma vez que as relações raciais no Brasil se deram de maneira complexa e peculiar, sendo demarcadas pela marginalização e opressão do negro.

O Estado nas últimas décadas tem incluído esta temática no âmbito das políticas sociais, entretanto muito ainda há que se avançar, discutir, fomentar em relação a cultura e a história da população negra em nosso país, inserindo-as cada vez mais nos espaços educacionais.

Portanto, é impossível pensar em superar o racismo se não houver debate, reflexão e investimento em políticas públicas, universais e concretas, para debater as desigualdades raciais, assim como as políticas voltadas para a equidade de gênero. Ambas as temáticas carregam uma herança significativa do contexto social no Brasil, que se respalda num legado conservador, que envolvem aspectos culturais, sociais, políticos e econômicos.

5 POR UMA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO: ALGUNS DADOS.

A violência de gênero é um dos maiores entraves à *paridade participativa*. Afinal, ao serem vítimas de violência de qualquer tipo, mulheres lésbicas, transexuais, brancas, negras, indígenas, pobres, de classe média, trabalhadoras, estudantes, idosas, jovens são desencorajadas a pronunciar suas falas e, portanto, a participar em igualdade no espaço público.

No Brasil existem dados alarmantes referentes à violência sofrida por mulheres: uma a cada cinco mulheres relatam que já foram vítimas de algum tipo de violência doméstica ou familiar provocada por um homem¹¹.

Para ilustrar o mapa de violência no Brasil, em 2014 foram realizadas um total de 52.957 denúncias de violência contra mulheres, sendo que 27.369 correspondem a denúncias de violência física (51,68%), 16.126 psicológica (31,81%), 5.126 moral (9,68%) e 1.517 de sexual (2,86%), além de 931 de cárcere privado (1,76%) e 140 referentes a tráfico (0,26%).¹² Entre os anos 1980 e 2010, mais de 92 mil mulheres foram assassinadas no Brasil, e 43,7 mil só na última década.¹³ É importante enfatizar, também, que no ano de 2011 foram notificados, segundo o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) do Ministério da Saúde, um total de 12.087 casos de violência sexual.

Esses são dados muito preocupantes que comprovaram a expressão das relações de poder entre homens e mulheres por meio da coação e violência. Os dados se tornam mais graves para as mulheres negras, nativas e transexuais.

No que se refere à questão da educação, há alguns avanços e contradições. Dados do Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do

¹¹ Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher - Secretaria de Transparência. Acessado em março de 2013. Disponível em: http://www.senado.gov.br/senado/datasenado/pdf/datasenado/DataSenado-Pesquisa-Violencia_Domestica_contra_a_Mulher_2013.pdf

¹² Secretaria de Políticas Públicas da Presidência da República, publicada em 06/03/2015. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/noticias/central-de-atendimento-a-mulher-2013-ligue-180-registrou-485-mil-ligacoes-em-2014>

¹³ Mapa da Violência 2012, publicado em agosto de 2012. Disponível em: http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2012/08/MapaViolencia2012atualizacaoagosto_HomicidiosMulheres.pdf

IBGE, de 2010, indicam que as mulheres frequentam mais a escola do que os homens em todas os grupos de idade, exceto nos primeiros anos. Além disso, segundo o Censo de 2010, elas são maioria no ensino superior, pois, das pessoas graduadas até aquele ano, 58,7% eram mulheres contra 41,3% de homens. Esses avanços podem indicar transformações positivas no mercado de trabalho e nas relações de gênero, mas que ainda não estão sendo visualizadas.

Em relação às mulheres transexuais, é difícil até mesmo encontrar dados a respeito da educação. Existem iniciativas para a adoção do nome social no ENEM e nas escolas, mas há poucos dados a respeito, por exemplo, do número de mulheres escolarizadas, seu grau de escolaridade ou quantas estão no ensino superior. Um dado importante registrado pela ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais – refere-se ao fato de 90% trabalhar como prostitutas. Isso ocorre porque o mercado de trabalho resiste em aceitá-las como trabalhadoras formais.

De qualquer forma, no que se refere ao ensino superior, ainda é possível verificar um forte viés “masculino” ou “feminino”. Com efeito, áreas ligadas ao cuidado – sobretudo Educação, Psicologia, Enfermagem¹⁴ - tendem a ser mais ocupadas por mulheres, devido às questões culturais que vinculam às mulheres as características de diligência, empatia, etc. De outro lado, áreas ligadas à tecnologia e/ou a campos de saber tradicionalmente prestigiados – sobretudo a Engenharia, mas também o Direito e a Medicina – são majoritariamente ocupadas por homens.

Ademais disso, as contradições seguem ligadas ao próprio fato de as mulheres estudarem mais do que os homens. Isso tende a ocorrer porque eles são socialmente considerados os responsáveis pelo trabalho e, principalmente, pela produção de dinheiro para sustentar a família. Os dados mostram isso: 19,7% dos homens jovens trabalham e estudam no país, contra 13,7% das

¹⁴ As áreas citadas foram extraídas de uma pesquisa que aplica o Índice de Paridade de Gênero (IPG) para as 20 áreas com maior número de graduados no Brasil. Como afirma a autora da pesquisa, “Esse indicador ressaltava as diferenças numéricas encontradas para valores femininos e masculinos. Quanto mais próximo o valor de 1 (um) menor a distância entre mulheres e homens” (ARTES, 2014). Assim, se uma área possui mais homens, seu número tenderá a valores menores que 1, e se possuir mais mulheres, a valores maiores que 1. Em relação às três áreas supracitadas, os valores são: 11,77 (Educação), 6,6° (Enfermagem) e 6,4 (Psicologia).

jovens. Como eles entram mais cedo no mercado de trabalho, tendem a abandonar os estudos (IBGE, 2014). No caso dos homens negros a situação é extrema: em 2009 eles possuíam a menor média de anos de estudo: 6,8; contra 7,8 das mulheres negras; 8,8 dos homens brancos e 9,8 das mulheres brancas (IPEA, 2011).

Esses dados mostram alguns aspectos da situação das mulheres no Brasil. Como se pode perceber, há alguns avanços na área da educação, mas isso não significa uma vitória completa. As contradições estão presentes, e somadas a elas estão a complexidade das especificidades de grupos de mulheres, como as camponesas, as idosas, as negras, as transexuais. Além disso, há fatores culturais que dependem também do modo como os homens são vistos, como se comportam e que expectativas recaem sobre a ideia de “masculinidade”. Uma política que não ignore essas especificidades - e nem se perca nelas – deve procurar identificar quais fatores tornam precária a participação das mulheres (e dos homens) em espaços específicos, buscando atuar no incentivo à participação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, C.C.; ESTEVES, C.S.; MELLO, M.M.; ITAQUY, G.W.; IATCHAC, F.O.; LOPES, R.M.F.. Mulher, mercado de trabalho e construção do núcleo familiar. Id on Line Revista de Psicologia, Novembro de 2011, vol.1, n.15, p. 05-11. ISSN 1981-1189.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARAÚJO, Ângela M. C.; FERREIRA, Verônica C. Terceirização e relações de gênero. In: MOTTA DAU, Denise *et ali* (Orgs). *Terceirização no Brasil: Do discurso da inovação à precarização do trabalho*. São Paulo: Annablume, CUT, 2009.

ARTES, Amélia. Mulheres nas diferentes áreas de conhecimento: marcas de uma desigualdade. In: SIMPÓSIO DE GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS, 3., 2014, Londrina. *Anais...*, Londrina, 2014.

BANDITER, Élisabeth. *L'amour en plus. Histoire de l'amour maternel XVII-XX siècle*. Paris: Flammarion, 1980.

BEAUVOIR, Simone. *O Segundo Sexo: fatos e mitos*. São Paulo, Ed. Difusão Européia do Livro, 1980.

BOURDIEU, Pierre. *A Dominação Masculina*. Rio de Janeiro, Ed. Bertrand Brasil, 2002.

BUENO, C. M. L. B. A mulher e a culpa - relações entre o trabalho e a maternidade: um estudo realizado com as trabalhadoras das indústrias do setor coureiro-calçadista e similares de Franca [dissertação]. São Paulo:

Faculdade de História, Direito e Serviço Social da Universidade Estadual Paulista, 1998.

BUTLER, Judith. *Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

CARNEIRO, Sueli. "Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero". In: ASHOKA EMPREENDIMENTOS SOCIAIS; TAKANO CIDADANIA (Orgs.). *Racismos contemporâneos*. Rio de Janeiro: Takano Editora, 2003. p. 49-58.

CARVALHO, José Jorge. O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro. In: *Revista USP*. São Paulo n. 68, p. 88-103, dezembro/fevereiro, 2005-2006.

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede. A era da informação: economia, sociedade e cultura*. Volume 1. 2. ed. Tradução Roneide Venâncio Majet. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

_____. *O Poder da Identidade. A era da informação: economia, sociedade e cultura*. Volume 2. tradução Klauss Brandini Gerhardt. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

DAVIS, Angela Y. *Women, race, & class*. Vintage, 2011.

DELPHY, Christine. Le patriarcat, le feminism et leur intellectuelles. *Nouvelles Questions Feministes. Féminisme: quelles politiques?*, França, n. 2, p. 59-74, out., 1981.

_____. *L'ennemi principal: économie politique du patriarcat*. Paris: Édition Syllepse, 1998.

DEVREUX, Anne-Marie. A teoria das Relações Sociais de Sexo: um quadro de

análise sobre a dominação masculina. *Sociedade e Estado*, Brasília, v.20, n. 3, p. 561-584, set/dez., 2005.

FEDERICI, Silvia. *Calibán y la Bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. España: Traficantes de Sueños, 2010.

FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes*. 3. ed. São Paulo: Ática, 1978, v. 1.

FOUCAULT, Michel. *Genealogia del racismo*. Madrid: Ediciones de la Piqueta, 1992.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Forma de Família e Socialização: Novos Desafios. *Revista de Estudos Feministas*, Florianópolis, nº Especial, Ano 2, p. 336-346, jul/dez, 1994.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem Ética? *Lua Nova*, São Paulo, 70: 101-138, 2007.

GIDDENS, Anthony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1991.

_____. *A Transformação da Intimidade: Sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas*. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1993.

_____. *Modernidade e Identidade*. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.

GOMES, Joaquim Barbosa. *Ação afirmativa e princípio constitucional de igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOUGES, Olympe de. *Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã*.

Interthesis, Florianópolis, v. 4, nº 1, jan/jul. 2007.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 2004.

HIRATA, Helena. Globalização e a divisão sexual do trabalho. *Caderno Pagu*, Campinas, n. 17-18, p. 139-156, 2001.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. São Paulo, *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, Set./Dez. 2007.

HIRATA, Helena [et.al.] (orgs.). *Dicionário crítico do Feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009.

HONNETH, Axel. *Luta por Reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. São Paulo: Ed. 34, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *A mulher no mercado de trabalho: Perguntas e respostas*. Pesquisa mensal de emprego-PME, 2012. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acessado em: 12 de mai. 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de Gênero*. Rio de Janeiro: IBGE, 2014.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça*. Brasília: IPEA, 2011.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Políticas sociais: acompanhamento e análise*. 2013.

JELIN, Elizabeth. Família y Género: notas para el debate. *Revista de Estudos Feministas*, Florianópolis, Ano 3, p. 394-413, 1995.

_____. *Família y Unidad Doméstica: mundo público y vida privada*. Buenos Aires: CEDES, 1984.

_____. Las famílias en América Latina. *Isis Internacional – Ediciones de las Mujeres*, Chile, Nº20, p. 2-24, 1994

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: TEIXEIRA, Marli, EMÍLIO, Marilane, NOBRE, Miriam e GODINHO Tatau. (org.). *Desafios para as políticas públicas: trabalho e cidadania para as mulheres*. São Paulo, 2003.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos estudos - CEBRAP*, São Paulo, n. 86, p. 93-103, Mar. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002010000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso: 12 Nov. 2015.

KOLLONTAI, Alexandra. *A nova mulher e moral sexual*. Parma, 1979.

LAMOUREUX, Diane. Público/privado. In: HIRATA, Helena [et.al.] (orgs.). *Dicionário crítico do Feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009.

LOURO, Guacira Lopes. *Gênero, sexualidade e educação: Uma perspectiva pós-estruturalista*. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

MARCONDES, Mariana Mazzini [et.al.]. *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasil: IPEA, 2013.

MOLYNEUX, Maxine; THOMPSON, Marilyn. Cash transfers, gender equity and women's empowerment in Peru, Ecuador and Bolivia. *Gender & Development* 19.2 (2011): 195-212.

NEVES, Paulo Sérgio da C. Luta anti-racista: entre reconhecimento e

redistribuição. RBCS, São Paulo, v. 20, n. 59, p. 81-96, out. 2005.

NUNES, César Aparecido. *Desvendando a sexualidade*. Campinas: Papirus, 1987.

PERROT, Michelle. *Minha História das Mulheres*. São Paulo: Contexto, 2007.

PINTO, Céli Regina J. *Uma História Do Feminismo No Brasil*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

RAGO, Margareth. *Do Cabaré ao Lar: a Utopia da Cidade Disciplinar e a Resistência Anarquista – Brasil 1980-1930*. 4ª Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2014.

RIOS, Roger Raupp. *Direitos sexuais de gays, lésbicas e transgêneros no contexto latino-americano*. Centro Latino-Americano em Sexualidade e Direitos Humanos. 31 de março de 2008. Disponível em: <<http://www.clam.org.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?inford=3910&sid=90>>. Acesso em: 27 de maio de 2014.

SAFFIOTI, Heleieth. *O Poder do Macho*. São Paulo: Moderna, 1987.

_____. Já se Mete a Colher em Briga de Marido e Mulher. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 13, n. 4, 1999.

_____. *Gênero, patriarcado e violência*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SCHNEIDER, Élen Cristiane. *Matrizes Femininas na Contemporaneidade: As desigualdades de gênero no mercado de trabalho e a economia solidária*. Trabalho de Conclusão de Curso. UNISINOS: São Leopoldo, 2008.

_____. *A condição das Mulheres Trabalhadoras por Conta Própria e a Domicílio na Sociedade Contemporânea: trabalho, cidadania e cotidiano*. Dissertação de Mestrado UFRGS: Porto Alegre, 2011.

_____. *O Doméstico*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Mimeo, 2015.

SCHUCMAN, Lia Vainer. Racismo e antirracismo: a categoria raça em questão. *Rev. psicol. polít.*, São Paulo, v. 10, n. 19, jan. 2010. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2010000100005&lng=pt&nrm=isso>. Acesso em 25 out. 2015.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*. Porto Alegre, vol. 20, n° 2, jul./dez. 1995, pp. 71-99.

SILVERIO, V. Negros em movimento: a construção da autonomia pela afirmação de direitos. In: BERNARDINO, J.; GALDINO, D. (Orgs.). *Levando a raça a sério: ação afirmativa e universidade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p.39-70.

SIMÕES, Júlio Assis; FACCHINI, Regina. *Na trilha do arco-íris: do movimento homossexual ao LGBT*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2009.

SENNETT, Richard. *O Declínio do Homem Público: as tiranias da intimidade*. Rio de Janeiro: Record, 2014.

TELLES, Norma. Escritoras, escritas, escrituras. In: PRIORE, Mary del (Org). *História das Mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2011. p. 401-442.

VARIKAS, Eleni. 'O pessoal é político': desventuras de uma promessa subversiva. *Tempo*, Rio de Janeiro, vol. 2, n° 3, p. 59-80, 1996.

_____. Universalismo e Particularismo. In: HIRATA, Helena [et.al.] (orgs.). *Dicionário crítico do Feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009.

VIEIRA, P. A. S. ; Ação Afirmativa na Universidade Brasileira: A Raça que Interroga a Nação. *Política & Trabalho (UFPB. Impresso)*, v. 1, p. 131-150, 2010.

WOOLF, Virginia. Memórias de uma União das Trabalhadoras. In: _____. *Profissões para mulheres e outros artigos feministas*. Porto Alegre: LP&M, 2012.

Sites:

<http://omeubemestar.com/2014/10/27/mulheres-aumentam-productividade-no-trabalho-apos-serem-maes-26716>

<http://www.dailymail.co.uk/health/article-2636964/Becoming-mother-makes-women-better-jobs-sharpening-skills.html>

<http://www.unesp.br/proex/informativo/edicao23dez2002/materias/pesquisaemfranca.htm>