

## **Criação e desenvolvimento do GT Parentalidade e Equidade de Gênero da UFRJ**

Gizele da Conceição Soares Martins, Carolina Alvares da Cunha de Azeredo Braga, Cássia Curan Turci, Filipe Braga dos Santos, Marta Cecília Tapia Reyes, Itamara Pereira Moco, Margareth Cristina de Almeida Gomes, Nathalia Maria Leite Machado, Renata Gaspar Nascimento, Samantha Guedes Clemente, Marcus Renato Lacerda Neves de Carvalho, Helene Nara Henriques Blanc, Taís Fontoura de Almeida, Karin Menendez Delmestre, Vânia Maria Correa da Costa, Maria Antonieta Peixoto Gimenes Couto, Renata de Almeida Bateira, Alfred Sholl Franco, Gabriela Reznik, Thuany Cristine Santos da Silva, Mithaly Salgado Correa, Lizzie de Souza Calmon, Bruna Acosta Santos, Ana Carla do Nascimento Gomes, Gabriella da Silva Mendes, Teresa Cristina Hersen Monteiro, Letícia de Oliveira, Sabrina Baptista Ferreira.

**Filiação:** GT de Parentalidade e Equidade de Gênero da UFRJ

**Palavras Chaves:** maternidade, ciência, gênero, diversidade, parentalidade

### **Introdução**

A pandemia evidenciou a imensa desigualdade de gênero no que se refere ao trabalho de cuidado e trabalho doméstico, uma vez que houve a necessidade do trabalho remoto pela pandemia COVID-19. Desta forma, docentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) do Campus Macaé se organizaram e iniciaram um movimento de debater o assunto com a inquietação de quais respaldos a instituição daria para essa nova situação. Paralelamente, discentes da Associação de Pós-Graduandos (APG) e dos cursos de graduação estavam se debruçando sobre essa temática e buscavam uma forma de discutir em âmbito institucional as questões de parentalidade. Além disso, havia uma pesquisa, aprovada em comitê de ética, propostas por duas Técnicas Administrativas em Educação, Patrícia Urruzola e Regina Trindade, intitulada “Maternidade e Trabalho Remoto: Rotina e qualidade de vida das servidoras técnicas-administrativas da Universidade Federal do Rio de Janeiro durante a pandemia de COVID-19”.

O movimento iniciado pelas docentes de Macaé tomou maior proporção quando uma carta foi amplamente divulgada através de apresentações em colegiados de cursos, que apoiaram formalmente o pleito da carta, divulgação via e-mail e grupos de WhatsApp. Posteriormente, foi conseguido com a AdUFRJ pautar o assunto em uma Assembléia e fez uma matéria no jornal, datada de 26 de setembro de 2020, intitulada: “Docentes mães e pais de Macaé cobram equidade na pandemia”. [1] Assim, após mais de 120 assinaturas docentes na carta, levamos a demanda para a reitoria e, conseguiu-se uma reunião para apresentação das demandas.

Com o acontecimento da reunião com a reitora Denise Pires de Carvalho, discentes de graduação e pós-graduação e docentes, foi instituído pela reitora o Grupo de Trabalho Parentalidade e Equidade de Gênero. O GT iniciou imediatamente o trabalho e foi instituído pela Portaria Nº 8772, de 09 de dezembro de 2020, “Instituir Grupo de Trabalho Parentalidade e Equidade de Gênero, com a finalidade de propor ações destinadas à promoção da igualdade de gênero no âmbito da UFRJ. [2]

A composição do GT foi deliberada pela reitora e constavam: discentes de graduação e pós-graduação, docentes e técnicas administrativas em educação. Além disso, contamos com a assessoria externa da Professora Letícia de Oliveira da UFF, membro do núcleo central do movimento Parent in Science e coordenadora do GT Mulheres na Ciência da UFF e de todos os membros embaixadores do Parent in Science da UFRJ.

O GT teve como atribuições: discutir e propor políticas de apoio à parentalidade, especialmente a maternidade, promoção da igualdade de gênero no âmbito da UFRJ para docentes, técnico-administrativas e discentes no âmbito da Universidade; dialogar com a comunidade acadêmica sobre o viés implícito e a construção de estereótipos de gênero que representem barreiras à participação feminina nas diversas áreas do conhecimento e espaços de decisão; propor políticas de incentivo à participação feminina, em particular à ocupação de cargos de liderança nas diferentes esferas da universidade, incluindo ensino, pesquisa, extensão, gestão e governança; propor políticas de apoio à pluralidade e diversidade nos espaços acadêmicos, visando ao aumento da participação de grupos sub-representados em critérios de gênero e sexualidade; incentivar a igualdade de gênero na composição de comissões de avaliação e instâncias decisivas dentro da Universidade.

## **Metodologia**

Este é um relato de experiência sobre a criação e o desenvolvimento de atividades do GT Parentalidade e Equidade de Gênero. Os membros do GT se organizam em comissões internas para tratar das demandas. Assim, há uma divisão do trabalho e nas reuniões quinzenais são informadas e discutidas. Algumas frentes de trabalho desenvolvidas foram: coordenação compartilhada do GT; realização de eventos virtuais; estabelecimento de parcerias institucionais; elaboração de política interna sobre o trabalho remoto, avaliação de desempenho, progressão e promoção docente; política de retorno presencial e híbrido; nota técnica de licença parental e licença maternidade discente.

## Resultados

Ao longo de 10 meses foram realizados 8 eventos virtuais disponíveis no canal do YouTube da WebTV UFRJ.[3] Os membros do GT foram convidados para diversos eventos institucionais e de outras instituições. Como primeiro produto teve a elaboração do “Guia de boas práticas de apoio à parentalidade e às pessoas cuidadoras em atividade na UFRJ”. [4] Outro produto foi a Resolução 9/2021 do CONSUNI, que dispõe sobre: Dispõe sobre a flexibilização das atividades de ensino e trabalho remoto emergencial, em caráter excepcional e temporário, para Servidores(as) Docentes e Técnico-Administrativos(as) em Educação, e Discentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro que exercem papel de cuidadores(as) [5]. O GT participou da criação e se mantém como membro do "Fórum Estadual de GTs de Parentalidade, Equidade de Gênero e Diversidades das IES-RJ” em conjunto com UFF, UERJ e UFRRJ.

## Conclusão

Apesar destas conquistas e avanços no debate da temática, é necessário destacar que os caminhos não foram fáceis para que elas fossem conseguidas. Uma instituição tradicional com membros conservadores impedem ou atrasam ações de equidade de gênero, parentalidade e diversidade, uma vez que a concepção do espaço universitário se deu para homens brancos de classe média alta. Romper com a dominação masculina, patriarcal e misógina no âmbito universitário requer ações fundamentadas em dados científicos que o Parent in Science tem promovido, através de suas pesquisas. Assim, fica o nosso agradecimento ao movimento, em especial, à Dra Letícia de Oliveira.

## Referências

- [1] <https://adufRJ.org.br/index.php/pt-br/noticias/arquivo/80-atual/3313-docentes-maes-e-pais-de-macae-cobram-equidade-na-pandemia>, acessado em 10 de novembro de 2021.
- [2] <http://siarq.ufrj.br/images/bufrj/2020/50-2020-extraordinrio.pdf>, acessado em 10 de novembro de 2021.
- [3] [https://www.youtube.com/playlist?list=PL2u-AHCtTw2dvyG9LDvP9TRMVxXLq\\_Ry](https://www.youtube.com/playlist?list=PL2u-AHCtTw2dvyG9LDvP9TRMVxXLq_Ry), acessado em 10 de novembro de 2021.
- [4] <http://app.pr2.ufrj.br/public/uploads/repositories/BOASPRATICAS.pdf>, acessado em 10 de novembro de 2021.
- [5] [https://consuni.ufrj.br/images/Resolucoes/Resolucao\\_09\\_de\\_2021.pdf](https://consuni.ufrj.br/images/Resolucoes/Resolucao_09_de_2021.pdf), acessado em 10 de novembro de 2021.