

A PRESENÇA FEMININA NOS ESPAÇOS DE PODER DA REITORIA DO INSTITUTO FEDERAL DA BAHIA¹

Patrícia Fernandes Lazzaron Novais Almeida Freitas

Técnica em Assuntos Educacionais do Instituto Federal da Bahia e Mestra em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo.

E-mail: patylazzaron@gmail.com

Resumo

Fundado em 1909, o Instituto Federal da Bahia esta presente atualmente em 23 cidades do estado. O *locus* da pesquisa ora apresentada é o centro administrativo dessa instituição, a Reitoria. Primeiramente, foi realizado um levantamento de dados quantitativos no que se refere à presença feminina, de modo geral, na Reitoria e o número de mulheres que ocupam cargos de chefia naquele local. Posteriormente, fazendo-se uso do método qualitativo de pesquisa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com nove mulheres ocupantes de cargos de chefia na Reitoria do Instituto. Por meio das entrevistas, objetivou-se analisar o perfil de tais mulheres, assim como investigar os desafios que elas enfrentam no desenvolvimento de suas atividades. Para reflexão sobre o tema da pesquisa, foi utilizado aporte teórico que discute mulheres na produção do conhecimento científico, sob a ótica feminista.

Palavras-chave: Mulheres, Poder, Autoridade, Ciência.

Introdução

É de grande relevância evidenciar a condição de subordinação das mulheres no meio profissional, tendo em vista a falsa ideia de que nós já conquistamos condição de igualdade, visto que as leis garantem os mesmos direitos legais independentemente de gênero. No entanto, há diversos aspectos que nos mantêm em condição de subordinação, tais como processos de socialização diferenciados, carga familiar mais pesada, preconceitos e discriminação etc. Cabe questionar: as mulheres têm, na prática, acesso aos mesmos direitos que os homens no mercado de trabalho? Existe equidade de gênero no âmbito acadêmico e profissional?

Chamou minha atenção o fato de a Reitoria do Instituto Federal da Bahia (IFBA) ter maioria feminina no que tange ao número de servidores(as) e, entretanto, os cargos de chefia serem ocupados majoritariamente por homens. Tal problemática consistiu na linha condutiva da pesquisa ora apresentada, que teve por objetivo geral: analisar as trajetórias de mulheres docentes e técnico-administrativas da Reitoria do IFBA que ocupam cargos administrativos e acadêmicos, destacando as relações de poder que caracterizam o campo em que atuam.

¹ Este trabalho apresenta alguns resultados da pesquisa de mestrado que realizei enquanto discente do Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia, orientada pela Profa. Iole Macedo Vanin.

O IFBA é uma instituição de educação, ciência e tecnologia e refletir sobre essas questões levaram-me a bases teóricas que discutem acerca da presença e atuação das mulheres na ciência procurando responder questionamentos como: que lugar as mulheres ocupam na ciência? Que conhecimento elas produzem? Como as mulheres têm transformado a ciência e a construção do conhecimento, áreas estas, desde suas origens, androcêntricas e sexistas?

Mulheres Aventureiras² e Transformadoras da Ciência

Maria Margaret Lopes (1998) explica que as ciências modernas se caracterizam por duas imagens complementares e contraditórias: por um lado, o cientista de avental branco em um laboratório; por outro lado, o pesquisador que se aventura a campo, que enfrenta perigos tanto na selva quanto no laboratório, associado à imagem de herói. Imagens associadas aos ideais de masculinidade.³

Ao abordar as conquistas que as feministas tiveram especialmente na década de 1980, Lopes (1998) afirma que aos homens que se destacaram na ciência confere-se o atributo de heróis, às mulheres, quando muito, confere-se o atributo de aventureiras. A autora utiliza a referência da antropóloga Mariza Corrêa (1995), que destaca o exemplo de Emília Snethlage, uma naturalista que viveu no final do século XIX e início do século XX, que foi a primeira mulher a dirigir um Museu de História Natural na América Latina. Sua trajetória de vida e atuação na ciência a destacou como uma mulher que venceu barreiras e preconceitos.

As mulheres cientistas são “aventureiras” à medida que desbravam campos antes restritos aos homens cientistas, superando obstáculos e, gradativamente, têm mudado o modo de pensar preconceituoso que as consideravam incapazes de fazer ciência. Adicionalmente, além de estarem cada vez mais presentes no meio científico, as mulheres vêm ascendendo nessa carreira e têm, de fato, transformado a ciência.

Ao se refletir sobre mulheres na ciência, surge a questão: por que elas têm estado em condição de subordinação? Ilana Löwy afirma que “não devemos esquecer que a ciência é um empreendimento de caráter cumulativo e que seu passado – no qual as mulheres foram excluídas – continua pesando sobre seu presente.” (2000, p. 24) Portanto, os porta-vozes da ciência são geralmente do sexo masculino.

² O termo “aventureiras” é utilizado a partir de Mariza Corrêa (1995) e de Maria Margaret Lopes (1998).

³ “Masculinidade” e “feminilidade” são usadas para se referir aos perfis e características estereotipados associados aos homens e às mulheres, respectivamente.

Lourdes Bandeira (2008) afirma que um desafio a ser superado consiste no fato de que ocorrem processos de socialização diferenciados para meninos e para meninas. As mulheres são normalmente direcionadas para as atividades ditas “femininas”, associadas, pelos estereótipos de gênero, ao cuidado, à emoção e à sensibilidade. Já os homens são estimulados às atividades que são relacionadas à racionalidade, como as Engenharias e Ciências Exatas.

Para transformar a condição de subordinação das mulheres na ciência, são necessárias transformações nesses processos de socialização. É preciso desconstruir estereótipos de gênero e quebrar com preconceitos que estão cristalizados na sociedade e são produzidos e reproduzidos nos diversos locais pedagógicos – dentre os quais, a escola, a família, instituições sociais diversas e a própria mídia.

Silvia Yannoulas (2007) afirma que há três tipos de discriminação nas instituições científicas: a que se manifesta por meio de regras e códigos pensados para proteger os espaços de poder; as que estão encobertas, assumidas informalmente; e a autodiscriminação, que é uma espécie de autovigilância interna em que a pessoa se comporta dentro dos parâmetros estabelecidos pelas discriminações manifestas e encobertas.⁴

Velho e León (1998) também relatam dados qualitativos obtidos por meio de entrevistas com docentes da UNICAMP. As autoras destacaram outra dificuldade: as mulheres que entram no meio acadêmico têm mais dificuldade para ocupar cargos administrativos que os homens.

A importância atribuída pelos homens aos cargos administrativos dentro da Unicamp merece ser melhor explorada, mas certamente ela tem suas raízes no fato que tais cargos relacionam-se com as estruturas de poder internas, na medida em que têm papel privilegiado nas decisões relativas às várias políticas universitárias, tais como critérios de avaliação de desempenho e alocação de recursos. (VELHO e LEÓN, 1998, p. 332)

Visto que tais cargos estão ligados às estruturas de poder internas, muitas vezes, as mulheres são preteridas. Diversas entrevistadas pelas autoras apontaram que sentem discriminação na busca por tais cargos. Os homens, historicamente, mais propensos à política e à tomada de decisões são os mais presentes nesses cargos. Uma entrevistada destaca um fator que contribui para a menor velocidade na progressão na carreira: a carga familiar que, para as mulheres, pesa mais.⁵

Silva explica que a subordinação da mulher no mundo do trabalho é reflexo dessa desigualdade na sociedade: “o gênero na academia é extensão do gênero na sociedade”. (1998, p.

⁴ Essa classificação, por assim dizer, das discriminações que ocorrem no meio científico consiste em peça chave para análise das entrevistas que foram realizadas nessa pesquisa.

⁵ Essa questão será evidenciada na análise das entrevistas.

19) Advoga que instituições sociais como sindicatos e grupos políticos podem contribuir para mudanças nos padrões de relações de gênero.

Os feminismos, como movimentos políticos, e seu projeto intelectual e acadêmico, as teorias feministas, trouxeram diversas contribuições para a ciência. Têm trazido um novo olhar, uma nova forma de pensar, têm quebrado estereótipos, rompido com binarismos, ampliado e transformado o conceito de ciência.

A exclusão do feminino da ciência tem sido historicamente constitutiva de uma peculiar definição de ciência – como indiscutivelmente objetiva, universal, impessoal e masculina –, uma definição que serve simultaneamente para demarcar masculino de feminino, ciência de não-ciência e, até mesmo, boa de má ciência. (CITELI, 2000, p. 68)

A presença crescente das mulheres na ciência tem transformado esta e, conforme Cecilia Sardenberg, essa transformação consiste, na realidade, em uma ciência feminista. A autora advoga que as feministas avançaram de “fazer ciência enquanto feministas” para “fazer uma ciência feminista”. (2002, p. 113) Afirma que, apesar de muitas feministas, como Londa Schienbinger (2001), não concordarem com a ideia de ciência feminista, como uma ciência especial, acredita que já é hora de afirmar que o que as feministas fazem é uma ciência feminista.

Bandeira (2008) destaca que não há uma crítica geral do pensamento feminista. Mas há diversas correntes teóricas que compreendem por que e como as mulheres ocupam uma posição ou condição de subordinação na sociedade. Fala de um bloco de correntes heterogêneas que tentam explicar por que as mulheres continuam, em boa medida, em condições de subordinação e lutam para mudar/ transformar essa situação. Dessa forma, não há um pensamento feminista, mas diversos feminismos que têm um interesse comum: a conquista da equidade entre homens e mulheres. Para tanto, estudam a posição de subordinação das mulheres na perspectiva de transformar essa realidade.

Segundo Keller (2006), a mudança social que o feminismo produziu forneceu novos ângulos, novas maneiras de ver o mundo, abriu novos espaços cognitivos. Ela afirma que a presença das mulheres na ciência ajudou a restaurar a equidade no domínio simbólico em que o gênero operou por tanto tempo. A presença feminina em posições de autoridade na ciência contribuiu para erodir o sentido de rótulos tradicionais de gênero. Mesmo assim, Keller conclui dizendo que gostaria de poder dizer mais, ou seja, há ainda muito mais conquistas a serem realizadas.

Os feminismos trouxeram (e continuam trazendo) importantes contribuições à ciência e que ainda trarão muito mais. Indo de encontro a modelos hegemônicos, contrapondo-se ao

conhecimento androcêntrico, os feminismos e a presença cada vez maior das mulheres na ciência têm ampliado horizontes, trazido novas formas de olhar o mundo e de construir conhecimentos, têm transformado a ciência com “lentes de gênero”. As mulheres têm ascendido cada vez mais na ciência, superando os obstáculos e transformando a realidade.

O Instituto Federal da Bahia e a presença feminina em espaços de poder da Reitoria

Conforme Alcione Silva de Oliveira e Georgina Gonçalves dos Santos (2012), os primeiros relatos da Educação Profissional no Brasil datam de 1808, quando a sede do governo português se mudou para o Rio de Janeiro. Entretanto, o Instituto Federal da Bahia iniciou sua história em 23 de setembro de 1909, quando o Presidente Nilo Peçanha, através do Decreto n.º 7.566, criou as Escolas de Aprendizes Artífices nas capitais dos estados, que oferecia educação profissional.

Durante o Estado Novo, um ponto relevante foi a preocupação com a força de trabalho. Então, as antigas Escolas de Artífices Aprendizes foram transformadas em Liceus Industriais. Em 1937, a Escola de Aprendizes Artífices da Bahia passou a ser denominada Liceu Industrial de Salvador por determinação da Lei n.º 378, de 13 de janeiro de 1937.

O Decreto-Lei n.º 4.127, de 25 de fevereiro de 1942, instituiu as bases de organização para o estabelecimento do ensino industrial, que passou a ser constituído por escolas técnicas, industriais, artesanais e de aprendizagem. A partir desta data, o Liceu passou a se chamar Escola Técnica de Salvador.

Posteriormente, por meio da Lei n.º 4.759, de 20 de agosto de 1965, as escolas profissionalizantes passaram a ser federais e ter a denominação do seu respectivo estado, passando então a Escola Técnica de Salvador a se chamar Escola Técnica Federal da Bahia (ETFBA).

Consoante Sônia Brito e Iole Vanin (2015), na década de 1970, a Bahia e, em especial, a região metropolitana de Salvador tiveram um grande crescimento industrial. Com isso, houve também um crescimento do sistema educacional. Então, embora as mulheres já tivessem iniciado, em décadas anteriores, um movimento de busca por formação, é nesse momento que elas se mobilizaram no sentido de garantir formação técnica. Por isso, passou a ocorrer uma crescente presença de estudantes do sexo feminino em escolas marcadas como espaços masculinos e também o aumento de mulheres qualificadas atuando no mercado de trabalho em funções, até então, reservadas aos homens.

Entretanto, as autoras relatam que a inserção de mulheres no mercado de trabalho se deu de maneira desigual, em condições subalternas e com salários menores aos pagos aos homens, para

desempenhar a mesma função e serviço. Além disso, as mulheres ainda eram preteridas na escolha para a ocupação de cargos à medida que a maioria das empresas preferia homens.

Através da Lei n.º 8.711/93, foi criado o Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia (CEFET-BA), que une a ETFBA e o CENTEC (Centro de Educação Tecnológica da Bahia), que havia sido criado a partir da Lei n.º 6.344/1976. Com a criação do CEFET, a instituição que, até então, trabalhava apenas com cursos técnicos passou a oferecer cursos superiores.

A partir de 29 de dezembro de 2008, por meio da Lei n.º 11.892, os antigos Centros Federais, as Escolas Agrotécnicas e Escolas Técnicas passaram a compor a Rede Federal de Ensino Profissional, passando o CEFET-BA à condição atual de Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA).

Assim, a pesquisa ora apresentada tem como *locus* uma instituição historicamente marcada pela predominância masculina, com cursos voltados eminentemente para homens. Diante disso, surge a pergunta: no que tange aos servidores dessa instituição, prevalece a maioria masculina? Quais os desafios enfrentados pelas mulheres que atuam nessa instituição, em especial, nos espaços de poder da mesma?

Buscando responder tais questionamentos, a metodologia construída teve basicamente os seguintes procedimentos: levantamento de dados numéricos que expressam os quantitativos de mulheres que ocupam cargos de chefia no IFBA (pesquisa quantitativa); e realização de entrevistas com aquelas ocupantes de cargos de autoridade na Reitoria do IFBA (pesquisa qualitativa).

No levantamento de dados quantitativos⁶, foi constatado que, em julho de 2016, o Instituto Federal da Bahia possuía, considerando a totalidade de seus câmpus, 2.948 servidores(as) técnico-administrativos(as) e docentes, sendo 53,6% homens e 46,4% mulheres. Já na Reitoria, havia um total de 259 servidores(as), sendo 56,4% mulheres e 43,6% homens. Assim, na Reitoria, apesar de a diferença nos percentuais ser pouco expressiva, a maioria é feminina, enquanto a instituição, de modo geral, tem maioria masculina.

No que tange aos percentuais masculinos e femininos de ocupação do total de 600 cargos de chefia na instituição, a maior parte dos cargos são ocupados por homens, ou seja, as mulheres são minoria na ocupação desses cargos, sendo 41,5% do total de cargos de autoridade ocupados por mulheres no Instituto. Destaca-se que esse percentual é mais expressivo, ficando constatada, de fato, maioria masculina em cargos de chefia na instituição.

⁶ Os dados quantitativos foram fornecidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) em julho de 2016.

Na Reitoria, há um total de 81 cargos e funções, sendo 34 ocupados por mulheres e 47 ocupados por homens. Os cargos mais elevados, a saber, os cargos de Reitor (CD-1) e Pró-Reitores (CD-2) são ocupados, em sua totalidade, por homens. Quanto aos cargos de direção (CD-3), de um total de nove cargos, apenas três são ocupados por mulheres, sendo os outros seis por homens. Assim, o dobro de homens em relação ao número de mulheres ocupam os cargos desse patamar. Os cargos de chefes de departamento (CD-4) também são ocupados majoritariamente por homens, sendo 12 mulheres e 15 homens ocupantes desses cargos. Os cargos de menor escalão (FGs) são ocupados de modo mais igualitário entre homens e mulheres, sendo que, do total de FGs, vinte são ocupadas por homens e dezenove, por mulheres.

Pode-se aferir desses dados que, na Reitoria, apesar de as mulheres serem maioria numericamente, os cargos de chefia são ocupados majoritariamente por homens, especialmente nos níveis mais altos de poder. Quanto mais alto o patamar, menor é a presença feminina nos cargos de chefia. Isso está em consonância com outras pesquisas, tais como as realizadas por Velho e León (1998) e Kiss, Barrios e Alvarez (2007), que evidenciam que as mulheres têm mais dificuldade para ascenderem aos mais altos postos nas instituições, não pela sua capacidade ou aptidão, mas por outros fatores, tais como o preconceito e a carga familiar mais pesada.

Visando obter informações sobre quais os desafios que as mulheres ocupantes de cargos de chefia enfrentam, assim como quais as estratégias que as mesmas utilizam para lidar com tais obstáculos, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com tais mulheres. Para a realização das entrevistas, foi necessário escolher quais mulheres seriam entrevistadas, devido ao fato de haver um total de trinta e quatro mulheres ocupantes de cargos de chefia na Reitoria do Instituto e entrevistar esse número total seria inviável pelo volume de dados. Portanto, escolhi entrevistar nove mulheres que ocupam os patamares mais altos da gestão, a saber, cargos de CD-3 e CD-4⁷. Penso que quanto mais alto o patamar que ocupam, mais experiências de superação de desafios tais mulheres evidenciam.

As entrevistas realizadas são analisadas com base em duas categorias: a primeira consiste nas dificuldades enfrentadas pelas mulheres entrevistadas no que tange ao acesso aos cargos de chefia assim como ao exercício destes postos; a segunda consiste na principal dificuldade que tais mulheres enfrentam: conciliar a vida pessoal com as atividades inerentes ao cargo que exercem.

⁷ No serviço público, os cargos de chefia das instituições de ensino federais recebem o nome de Função Gratificada (FG) ou Cargo de Direção (CD). Hierarquicamente, os CDs estão acima das FGs e o CD-1 é o mais elevado dos CDs e a FG-1, a maior das FGs.

Quando questionei às entrevistadas como foi o processo de indicação para o cargo, se o pertencimento de gênero teve impactos na indicação, a maioria informou não crer que ser mulher possa ter pesado sobre a escolha para o cargo e sim a competência para o desempenho da função, independentemente do gênero.

A maioria das entrevistadas afirmou crer que, para serem indicadas ao cargo, o fato de ser mulher não as beneficiou nem prejudicou. Todavia, no decorrer das entrevistas, surgem diversos fatos que evidenciam que gênero tem sim impacto sobre a carreira delas. Por exemplo, Kate⁸ afirmou que acredita que ser mulher a confere uma visão mais humanitária e uma percepção melhor das coisas, o que contribui para um bom desempenho em suas atividades. Em consonância com isso, Cecília disse que o gênero é um aspecto fundamental no desenvolvimento de suas atividades. Ela acredita que o fato de ser mulher lhe dá mais sensibilidade e emoção na realização de seu trabalho.

Pude observar que, apesar de a maior parte das entrevistadas terem destacado suas qualidades e procurado defender a ideia de que gênero não teve impacto algum, elas fizeram referência a algumas qualidades que, do ponto de vista dos estereótipos de gênero, são associadas às mulheres, como, por exemplo, a sensibilidade e a emoção, o que, na realidade, evidencia que o pertencimento de gênero tem um peso na trajetória dessas mulheres.

Nas entrevistas que realizei, muitas mulheres destacaram características que são associadas ao gênero feminino. Por exemplo, abordaram a sensibilidade, a capacidade aguçada de percepção das coisas e também a habilidade de realizarem múltiplas tarefas simultaneamente. Elas fizeram referência a ideias estereotipadas de gênero, sem, muitas vezes, perceberem isso.

Silvana Maria Bitencourt (2008) afirma que tais naturalizações dos atributos tidos como masculinos e como femininos podem vir a limitar as mulheres. Ela explica que muitos defendem a ideia de que o que torna uma mulher atraente para um homem é a beleza, sendo a inteligência um atributo negativo ou indiferente. Uma mudança nesse modo de pensar implica desconstruir essas ideias preconceituosas e cristalizadas na sociedade.

Os estereótipos de gênero desempenham um papel importante na efetivação do fenômeno de discriminação das mulheres na gestão, pois é a partir de ideias pré-concebidas sobre as atitudes e os comportamentos femininos que se define a sua falta de habilidade para lidar com situações de grande responsabilidade e autonomia. (LOUREIRO E CARDOSO, 2008, p. 222)

⁸ Os nomes são fictícios, inspirados em pensadoras feministas, protegendo a identidade das entrevistadas.

Segundo Paula Loureiro e Carlos Cabral Cardoso (2008), tem sido difícil para as mulheres provar que merecem as mesmas oportunidades de carreiras oferecidas aos homens. Na maior parte dos casos, persiste uma visão masculina de gestão e continua-se a acreditar que o bom(boa) gestor(a) é o(a) que possui características do gênero masculino.

Por exemplo, Sandra afirma que, em geral, as pessoas que observam um homem numa posição de poder encaram o fato com naturalidade, ao passo que, quando é uma mulher que ocupa esse espaço, colocam-se em cheque suas ações constantemente.

Eu acho que hoje existe assim uma concorrência muito grande para a mulher provar que ela pode fazer tudo aquilo que o homem faz e muito mais, porque ainda existe um olhar muito assim: “se é um homem que ganha isso, bom, ele merece, ele ocupa tal cargo...” Mas, a mulher, mesmo que faça tudo igual, você percebe assim nos cargos que ainda há um tratamento, às vezes, assim: “se fosse um homem, será que resolveria de tal maneira?” (Sandra, 18.11.2016)

Essa associação dos espaços de poder como espaços em que os homens são mais aptos para assumir decorre de processos de socialização diferenciados em que, desde cedo, há um estímulo aos meninos à tomada de decisões e a exercer autoridade. (BANDEIRA, 2008) Assim, de modo geral, tem-se constatado que, quanto mais alto o patamar de autoridade, menor é a presença feminina. (VELHO E LEÓN, 1998 e KISS, BARRIOS E ALVAREZ, 2007) Conseqüentemente, as mulheres gestoras se veem pressionadas a evidenciar resultados, de forma a justificar os postos que ocupam.

Concernente aos desafios pessoais que as mulheres em cargos de autoridade que foram entrevistadas enfrentam, todas destacaram o pouco tempo livre que possuem, em função do excesso de demandas que absorvem. Elas relataram a grande quantidade de tempo que o exercício do cargo exige, o que, muitas vezes, reflete não apenas no lazer pessoal delas, mas também na convivência com a família, principalmente com filhos(as).

Sherry ratifica esse aspecto, quando ela afirma que o desafio é tão grande que pensa em deixar o cargo de chefia.

(...) isso está tendo influência grande na vida do ser que eu tenho a responsabilidade de formar, que acho que preciso parar, e posso dar minha contribuição ao IFBA sem prejudicar isso. No meu caso, tenho uma ótima relação com o pai dela, mas a gente não pode negar que essa carga de ser mulher responsável pela criação do filho é maior. Tem influência no trabalho. Todo gestor, ele acaba precisando ter uma jornada muito mais extensa do que aquele que não. (...) Muitas vezes, você faz um planejamento, e surge uma reunião de última hora. (...) Você precisa ficar ali porque você responde por aquilo (...) Você não pode negar que gere impacto na sua vida pessoal. E para a mulher gera mais, porque a gente tem um compromisso com a casa e com os filhos que, por mais que a gente esteja numa sociedade moderna, esse peso ainda é maior para a mulher. (Sherry, 18.10.2016)

Sherry salienta que a cobrança social incute uma responsabilidade maior para a mulher no cuidado com o(a)(s) filho(a)(s) e que essa carga familiar é muito pesada. Afirma que tem um bom relacionamento com o pai de sua filha, mas que a responsabilidade de cuidar da menina recai principalmente sobre ela. A cobrança social impõe às mulheres essa tarefa. E também ela mesma impõe essa responsabilidade sobre si, quando evidencia uma grande preocupação em relação ao cuidado com sua filha, desejando ter mais tempo para passar com ela.

No que tange às tarefas familiares, de acordo com Loureiro e Cardoso (2008), as mulheres têm mais incumbências familiares do que os homens. Inclusive muitas têm, comparando com homens, maior responsabilidade não apenas para com os filhos(as), mas no cuidado dos pais na velhice. Tem-se observado que a maior presença feminina no mercado de trabalho não tem vindo acompanhada com maior presença masculina nas tarefas domésticas e familiares.

Segundo Silva (1998), o gênero na academia é uma extensão do gênero na sociedade. De fato, notamos que as mulheres entrevistadas sentem o peso das atividades domésticas e familiares. Elas são as principais responsáveis por tais atividades e afirmam que o peso sobre elas é maior do que sobre os homens.

Por meio da análise das entrevistas, pude notar que muitas das mulheres entrevistadas têm uma pesada rotina, com muita carga familiar, e que ficam cobrando de si mesmas que deveriam dar mais atenção a essas demandas familiares. Além disso, elas enfrentam ideias pré-concebidas em relação aos gêneros e, portanto, preconceitos que elas chamam de “sutis”. Essas dificuldades que as entrevistadas enfrentam foram percebidas como “discriminação encoberta” e também “autodiscriminação” ou “autovigilância”.

De acordo com Keller (2006), a presença das mulheres tem transformado a ciência. Podemos afirmar que a presença feminina na Reitoria do IFBA e, em especial, nos cargos de autoridade da instituição, tem transformado o fazer científico do Instituto, à medida que, como notamos nas falas das entrevistadas, elas têm ocupado espaços de poder com uma visão mais ampla, percebendo o(a) outro(a), procurando ver suas competências e habilidades para servir a instituição.

Segundo Sardenberg (2002), as mulheres na ciência têm realizado o que podemos chamar de ciência feminista. Apesar de as entrevistadas não terem se reconhecido como feministas, penso que elas têm inconscientemente realizado ciência feminista, lutando por direitos iguais, enfrentando dificuldades diversas associadas a seu pertencimento de gênero, evidenciando “poder não como propriedade, mas como estratégia”, à medida que o poder não está sob domínio de alguém, mas é

exercido de diversas formas por diversas pessoas, dentro e fora dos espaços de autoridade. (KIM, BARRIOS E ALVAREZ, 2007)

Precisamos utilizar todas as estratégias que pudermos para exercermos poder em todas as oportunidades. Penso que as mulheres em cargos de autoridade no IFBA têm ocupado esses espaços de poder e estrategicamente e, talvez, inconscientemente (ou não), lutado contra o sexismo e androcentrismo da instituição. Elas têm se contraposto aos modelos hegemônicos que colocam os homens em um patamar superior. (BANDEIRA, 2008)

Considerações

Na análise das entrevistas, foram identificadas, principalmente, a “discriminação encoberta”, em que as mulheres ocupantes de cargos de chefia no IFBA sofrem ações indiretas de discriminação, e a “autodiscriminação” ou “autovigilância”, na qual, pela pressão social e cultural que as mulheres sofrem no que tange à realização de tarefas domésticas e familiares e também no que diz respeito ao fato de suas ações, como mulheres gestores, estarem frequentemente “em cheque”, elas se autovigiam e se sentem culpadas quando acreditam que não estão cumprindo com suas tarefas da forma como deveriam.

Creio que pesquisas como essa, que evidenciam a ainda prevalecente condição de subordinação das mulheres, são importantes no sentido de se expor a realidade, ao invés de se pressupor a falsa ideia de que as mulheres já alcançaram equidade em relação aos homens.

Sem dúvida, mudanças são gradativas e é notável os avanços que já tivemos, pois as mulheres estão, cada vez mais, presentes no mercado de trabalho, ocupando espaços de poder na academia e nos espaços de gestão administrativa das instituições. Contudo, precisamos muito mais para termos, de fato, a oportunidade de ocupar esses espaços e manter-se neles. É necessária uma visão menos preconceituosa, menos machista e compartilhamento das responsabilidades domésticas e familiares que, na maior parte dos casos, recaem sobre as mulheres. É preciso também mais oportunidades, que mais mulheres sejam indicadas para esses cargos, pois, como evidenciado nesse trabalho, ainda somos minoria. É vital que oportunidades para as mulheres aumentem cada vez mais e que preconceitos sejam derrubados. O aumento da quantidade de mulheres em cargos de autoridade contribui para que barreiras sejam derrubadas. E a visibilização dessas mulheres e da suas competências e habilidades favorece a quebra de preconceitos e o fim de toda forma de discriminação e opressão.

Referências

- BANDEIRA, Lourdes. A contribuição da crítica feminista à ciência. *Estudos Feministas* 16 (1), p. 207-228, 2008.
- BITENCOURT, Silvana Maria. Gênero e Ciência: relevância e contemplação da temática no cenário brasileiro. ST 38 – Ciência, tecnologia e poder: conhecimento e práticas de gênero. *Fazendo Gênero – Corpo, Violência e Poder*, 2008.
- BRITO, Sônia Maria de Souza; VANIN, Iole Macedo. Experiências de Formação na Escola Técnica Federal da Bahia: uma articulação interseccional de gênero e raça. *IV Congreso de La Internacional Del Conocimiento*. Santiago: Universidad de Santiago De Chile, 9 a 12 de Outubro de 2015.
- CITELI, Maria Teresa. Mulheres nas ciências: mapeando campos de estudo. *Cadernos Pagu* (15), p. 39-75, 2000.
- CORRÊA, Mariza. A doutora Emília e a tradição naturalista. *Horizontes Antropológicos. Gênero I*, p. 37-46, 1995.
- KELLER, Evelyn Fox. Qual foi o impacto do feminismo na ciência? *Cadernos Pagu* (27), p. 13-34, 2006.
- KISS, Diana; BARRIOS, Olga e ALVAREZ, Judith. Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico. Florianópolis: *Estudos Feministas*, 15(1), p.85-105, 2007.
- LOPES, Maria Margaret. Aventureiras nas Ciências: refletindo sobre gênero e história das ciências no Brasil. *Cadernos Pagu* (10), p. 345-368, 1998.
- LOUREIRO, Paula e CARDOSO, Carlos Cabral. O gênero e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*. N. 10, p.221-238, 2008.
- LÖWY, Ilana. Universalidade da ciência e conhecimentos “situados”. *CadernosPagu* (15), p. 15-38, 2000.
- MELO, Hildete Pereira e OLIVEIRA, André Barbosa. A produção científica brasileira no feminino. *Cadernos Pagu* (27), p. 301-331, 2006.
- OLIVEIRA, Alcione Silva de Oliveira e; SANTOS, Georgina Gonçalves dos. Cem Anos de IFBA: As mudanças no perfil dos estudantes. *Anais do Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades*. Niterói: ANINTER-SH/ PPGSD-UFF, 03 a 06 de Setembro de 2012.
- SARDENGERG, Cecília Maria Bacellar. Da Crítica Feminista à Ciência a uma Ciência Feminista? In: COSTA, Ana Alice Alcântara e SARDENBERG, Cecilia Maria Bacellar. (orgs) *Feminismo, Ciência e Tecnologia*. Salvador: REDOR/ NEIM-FFCH/UFBA, 2002a, p. 89-120.
- SCHIENBINGER, Londa. *O feminismo mudou a ciência?*Bauru: EDUSC, 2001.
- SILVA, Elizabeth Bortolaia. Des-Construindo Gênero em Ciência e Tecnologia. *Cadernos Pagu* (10), p. 07-20, 1998.

VELHO, Léa; LEÓN, Elena. A construção social da produção científica por mulheres. *Cadernos Pagu* (10), p. 309-344, 1998.

YANNOULAS, Silvia. Mulheres e Ciência. Brasília: *SérieAnis* 47, p. 01-10, 2007.