

**DESAMPARO INSTITUCIONAL: A AUSÊNCIA DE UMA POLÍTICA
INSTITUCIONAL DE GÊNERO EM ESCOLA DE DIREITO DE INSTITUIÇÃO
PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR DO SUL DO PAÍS***

*INSTITUTIONAL DERELICTION: THE DEFAULT OF AN INSTITUTIONAL POLICY ON
GENDER IN SCHOOL OF LAW OF PUBLIC EDUCATION INSTITUTION IN THE SOUTH
OF THE BRAZIL*

Grazielly Alessandra Baggenstoss¹

João Manuel Calhau de Oliveira²

Maria Juracy Filgueiras Toneli³

Resumo: A proposta deste artigo é tentar contribuir com a discussão sobre política institucional de gênero no ambiente de Curso de Direito e na respectiva instituição de ensino superior. Para isso, ensaia-se um retrato das práticas institucionais com relação ao tema de uma instituição pública de ensino superior localizada no Sul do Brasil, a partir da cultura organizacional e da interseccionalidade. Este escrito, assim, caracteriza-se como pesquisa de campo, de caráter exploratório e de abordagem qualitativa, a partir de estudo de caso apoiado em revisão bibliográfica direcionada pelo pós-estruturalismo. Na organização do estudo, exibem-se informações da instituição da pesquisa de campo; em seguida, são trazidos estudos sobre as nomeações associadas à cultura organizacional. Por fim, a partir dos domínios de poder mostrados pela ferramenta analítica da interseccionalidade, tenta-se delinear um caminho para organizar uma proposta de diagnóstico de política de gênero para instituições de ensino superior.

*Artigo submetido em 14/03/2022 e aprovado para publicação em 15/12/2023.

¹ Doutora em Direito, Política e Sociedade (UFSC), Mestra em Direito, Estado e Sociedade (UFSC). Doutora em Psicologia, com ênfase em Psicologia Social Crítica: Subjetividades e Gênero. Professora da Universidade Federal de Santa Catarina, Classe Adjunto, atuante no Curso de Graduação em Direito, permanente no Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito (PPGPD). Coordenadora do Núcleo de Pesquisas em Direito e Gênero da Universidade Federal de Santa Catarina (CNPq/UFSC). Pesquisadora do Margens (Modos de Vida, Família e Relações de Gênero) do Departamento de Psicologia da UFSC. Pesquisa sobre estudos do campo ético-político, práticas antidiscriminatórias, estudos de gênero e feminismos, estudos críticos do Direito. E-mail: grazyab@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9086-8019>.

² Doutorado e mestrado em Psicologia Social e Organizacional pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), Portugal. Graduação em Psicologia Social e das Organizações. Pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, ISCTE, Portugal. Professor no programa de doutoramento em Psicologia do Departamento de Psicologia Social e Organizacional e pesquisador permanente do Centro de Investigação e de Intervenção Social do ISCTE-IUL (Portugal). E-mail: joao.m.oliveira@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2793-2946>.

³ Doutora em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano pela Universidade de São Paulo (USP). Mestra em Educação pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Bacharel em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora titular do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Realizou pós-doutorado pela Psicologia Social na UFMG (2009) e na Universidade do Minho/Portugal (2009-2010). Professora visitante do PPG Psicologia da Universidade Federal do Ceará entre maio de 2022 e maio de 2023. E-mail: juracy.toneli@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9311-5020>.

Palavras-chave: Política Institucional. Normas de Gênero. Universidade. Ensino do Direito.

Abstract: The purpose of this article is to try to contribute to the discussion on institutional gender policy in the Law Undergraduate environment and in the respective education institution. For this, a portrait of institutional practices in relation to the theme of a public institution of education located in the South of Brazil is rehearsed, based on organizational culture and intersectionality. Therefore, this writing is characterized as field research, with an exploratory character and a qualitative approach, based on a case study supported by a bibliographic review guided by post-structuralism. In the organization of the study, information from the field research institution is displayed; then, studies are presented on the nominations associated with organizational culture. Finally, from the domains of power shown by the analytical tool of intersectionality, an attempt is made to outline a path to organize a proposal for a diagnosis of gender policy for education institutions.

Keywords: *Institutional Policy. Gender Norms. University. Teaching of Law.*

Introdução

Organizações de ensino superior, públicas e privadas, são constituídas por parâmetros de instituição do projeto moderno, o qual produz normas para uma determinada padronização de comportamento, consistindo no sujeito moderno (Foucault, 1987). Em outras palavras, sua estrutura organizacional contempla normas institucionais que indicam os seus objetivos, as quais os indivíduos que a integram devem seguir (Foucault, 1987). Essas normas institucionais têm caráter prescritivo e também representam efeitos que se pretendam produzir, a partir de determinados referenciais e critérios de inteligibilidade de reconhecimento de qual sujeito é permitido naquele espaço (Foucault, 1987). Tal política normativa de instituição, assim, estabelece diretrizes de quais modos e práticas são corretas e, por conseguinte, produzem o condicionamento - ou assujeitamento - dos indivíduos integrantes a tais parâmetros. Nesse sentido, a política institucional está organizada em normas sobre relações de poder-saber (Foucault, 1987; Foucault, 2012), que contemplam normas de gênero, que estabelecem determinações institucionais ou socialmente obrigatórias as quais, por sua vez, impõem formas de se fazer gênero. Essas normativas estão relacionadas diretamente à precariedade, pois os indivíduos que não façam um determinado gênero conforme a compreensão contextual estão sob o risco de exclusão do reconhecimento de vidas dignas. Além disso, tais normas estão ligadas à maneira com que os sujeitos aparecem e são

lidos no espaço público, como são diferenciados e tratados, que produzem a forma de reconhecimento da vida para a estigmatização ou para a proteção dos corpos em instituições de ensino, organizações profissionais, grupos familiares, na rua, entre outros (Butler, 2016, p. 34).

No campo das organizações em geral, as dinâmicas das relações sociais formam um determinado padrão de comportamento que pode ser entendido como cultura organizacional (Barreto, 2013), que é atravessada por normativas protocolares, fundadas em normas de gênero, que produzem subjetividades com o reforço de determinadas categorias políticas, como sexuais, de raça, classe, origem. Para a compreensão dessas práticas, é necessário observá-las contextualmente, já que as prescrições tangem a como se comportam os corpos, representando o ideal comportamental de como se cuidam, vestem, alimentam, desenvolvem relacionamentos, de modo que aliem significantes sobre gênero referidos em outros ambientes para que, naquela instituição, sejam moldadas determinadas identidades profissionais (Belle, 1991; Alvesson & Billing, 1992; Eccel, 2009). Em uma instituição de ensino superior, as normas de gênero produzem relações de poder-saber que estruturam as normas institucionais e direcionam quais os valores e os limites éticos permitidos na instituição. Portanto, uma política institucional que se denomine de gênero deve contemplar padrões e dinâmicas de relações interseccionais verificado em seu ambiente. Assim, a aplicação de uma política institucional de gênero apresentaria, como pressuposto, um diagnóstico para a observação de tais práticas supostamente guiadas por normas institucionais, a análise subsequente das dinâmicas praticadas no espaço acadêmico e a percepção de quais são as normas de gênero que estruturam essas relações. Por um panorama desse diagnóstico, é possível refletir institucional e coletivamente, de plano, a respeito de quais as ações seriam pertinentes para enfrentar práticas discriminatórias, e, acompanhando sua implantação, promover eventuais correções ou ratificações das ações propostas.

Segundo Eliana Amaral (2021), ainda não há pesquisas sobre a implementação de políticas institucionais de gênero em instituições de ensino superior no Brasil - possivelmente pelo fato de que a maioria das instituições ainda não procederam nem ao diagnóstico prévio à implantação. Em outros locais, contudo, diagnósticos já foram realizados e está-se na fase de avaliação da implementação das ações de políticas de gênero. É o caso da Universidade Complutense de Madrid, a maior universidade pública da Espanha, cujo funcionamento do Protocolo contra Assédio Sexual foi investigado por Emanuela Lombardo e Maria Bustelo (2021). De acordo com a pesquisa, as instituições europeias utilizam, como ferramenta de

intervenção de enfrentamento à violência baseada no gênero, um método de exame denominado abordagem por P: (a) abordagem 3Ps, sendo prevenção, proteção, persecução (concretização); (b) a abordagem 4Ps é utilizada no Conselho da Europa com o acréscimo de política; a abordagem 5P, com a inclusão de prevalência. Essas abordagens visam a um exame sistêmico do regime de violência enquanto um domínio institucional (Hearn *et al*, 2020). A abordagem de 3Ps contempla protocolos de ação educativa, de amparo a pessoas que sofreram violência de gênero e a responsabilização administrativa eficaz; a abordagem de 4Ps amplia o exame para a reflexão de como a violência é institucionalizada pelas relações de poder (Hearn *et al*, 2020); a abordagem 5P, finalmente, inclui a prevalência, uma métrica estatística que objetiva mensurar, em um determinado tempo e em dado grupo social, a ocorrência da violência, permitindo, deste modo, o diagnóstico da extensão da violência de gênero (Lombardo; Bustelo, 2021). Algumas instituições, ainda, efetivam convênios e parcerias de prestação de serviço para envolver outras instituições e sujeitos na reflexão da discriminação de gênero. Desse panorama, algumas instituições de ensino europeias já implementaram políticas institucionais de gênero. Nesse contexto, as práticas discriminatórias de gênero, desenvolvidas por relações interseccionais, são verificadas em relações informais de dependência e o reforço de dinâmicas pautadas por masculinidades consideradas tóxicas e desenvolvidas especialmente no ambiente acadêmico, que favoreceriam o ambiente universitário para práticas discriminatórias e violentas, como as de assédio sexual (Lombardo; Bustelo, 2021; Comissão Europeia, 2019; Rosa; Clavero, 2020; Bondestam; Lundqvist, 2020; Anitha; Lewis, 2018).

A proposta deste artigo é tentar contribuir com a discussão sobre política institucional de gênero no ambiente de Curso de Direito e na respectiva instituição de ensino superior, localizada na Cidade de Katara, no Sul do Brasil⁴. Para isso, ensaia-se um retrato das práticas institucionais com relação ao tema de uma instituição pública de ensino superior localizada no Sul do Brasil, a partir da cultura organizacional e da interseccionalidade. O caminho trilhado por alguns estudos da cultura organizacional é acompanhado das direções advindas de enunciados de entrevistas com mulheres docentes e discentes de curso de

⁴ O projeto relacionado a esta pesquisa foi aprovado por Comitê de Ética em Pesquisa (Plataforma Brasil número 45367921.8.0000.0121), com o comprometimento de confidencialidade das informações concernentes à identificação das pessoas entrevistadas. Diante disso, os nomes de locais e de pessoas do campo de pesquisa foram substituídos por nomes fictícios ou denominações indicativas dos cargos ocupados na instituição de ensino, visando, assim, a evitar o “efeito sem nome” consistente no possível apagamento da historicidade das pessoas participantes (Despret, 2011). As referências de fontes que pudessem conferir alguma identificação estão reservadas.

graduação da instituição (Direito). Para pensar a gestão administrativa, traz-se a interseccionalidade para amarrar essas diretivas a enunciados de entrevistas com pessoas servidoras que exercem ou exerceram funções administrativas na instituição, bem como a informações institucionais dispostas em domínio público, como normativas e falas de representantes da instituição em evento.

Este escrito, assim, caracteriza-se como pesquisa de campo, de caráter exploratório e de abordagem qualitativa, a partir de estudo de caso apoiado em revisão bibliográfica direcionada pelo pós-estruturalismo. Na organização do estudo, exibem-se informações da instituição da pesquisa de campo; em seguida, são trazidos estudos sobre as nomeações associadas à cultura organizacional, que organizam os vetores contextuais das normas de gênero de uma instituição, em correspondência com as diretivas de enunciados que apareceram nas entrevistas. Por fim, a partir dos domínios de poder mostrados pela ferramenta analítica da interseccionalidade, tenta-se delinear um caminho para organizar uma proposta de diagnóstico de política de gênero para instituições de ensino superior. Importante destacar que, o campo institucional estudado, em associação com dinâmicas próprias de um curso superior, apresenta dinâmicas de relações de poder em que se atravessam normas de gênero relacionadas ao ideal de mulher, normativas referentes às expectativas da profissão (tanto no campo do direito, quanto no campo acadêmico); as próprias normativas institucionais da instituição; normativas acerca da docência e normativas do sistema jurídico. Não se pretende, aqui, dar conta dessa complexidade, que é função do diagnóstico a ser implementado pela instituição; objetiva-se, assim, fazer algumas sugestões que possam cooperar com a consciência sobre a importância do tema e a urgência de seu enfrentamento pelas instituições de ensino superior.

1. A instituição de ensino superior

Para examinar a instituição de ensino superior em referência, trilha-se uma abordagem metodológica mista de análise dos dispositivos das normativas gerais que a estruturam e direções enunciativas de entrevistas e exposições públicas de representantes da instituição. Os enunciados aqui trazidos são advindos de entrevistas, realizadas com pessoas que exercem ou exerceram atividades administrativas na instituição, em associação com enunciados proferidos, em entrevistas, por docentes do curso de graduação em direito da organização estudada.

Pela gestão, foram entrevistados: docente ocupante do cargo, vinculado à reitoria, responsável pela gestão dos Cursos de Graduação (Kim); docente ocupante da função, vinculada à reitoria, responsável pela gestão dos Programas de Pós-Graduação (Sol); servidor público, ex-coordenador de setor temático sobre violência de gênero, em secretaria vinculada à reitoria (Dominique). Aqui são utilizadas também diretivas enunciativas de entrevistas com professoras docentes, lotadas no Curso de Direito da instituição. Foram enviados convites para a pessoa responsável pela Administração da Unidade de Ensino do Curso de Direito (por email e pelo aplicativo WhatsApp), mas não se obteve resposta. Outros enunciados são percebidos de webnário em plataforma virtual pública acerca de Políticas Institucionais nas Universidades Brasileiras, realizado em dezembro de 2021, no qual duas pessoas representantes (Ariel e Andrea) da instituição estudada falaram a respeito das ações institucionais da mesma.

1.1 Normas institucionais e a ausência de política institucional

A instituição de ensino superior está organizada legalmente no formato de estatuto aprovado por Conselho Universitário como resolução e por Ministro do Estado da Educação e Cultura do Brasil, por meio de portaria. O objetivo institucional da universidade, nesses termos, é a produção, sistematização e socialização de saberes não só científicos, mas também filosóficos, artísticos e tecnológicos, pretendendo ampliar e aprofundar a formação dos sujeitos para a profissão, a crítica, a solidariedade, para a construção, com a defesa da vida, de uma sociedade justa e democrática. Para atingir tal objetivo, a universidade está organizada em uma estrutura hierárquica e funcional voltada para a congregação e a realização de suas funções acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão. A estrutura hierárquica, desta forma, está constituída em setores departamentais, que possuem autonomia para gestão das atividades acadêmicas, desde que respeitadas as diretrizes gerais na instituição. O setor departamental referente a esta pesquisa está indicado como Escola de Direito ou Curso de Direito. Os departamentos, por sua vez, são coordenados por Unidades Universitárias ou Centros, aqui indicados como Administração da Escola. As atividades de administração estão hierarquizadas em nível superior e nível inferior. No nível superior, como órgãos deliberativos centrais, estão: o conselho universitário, a câmara da graduação, a câmara de pós-graduação, a câmara de pesquisa; a câmara de extensão; o conselho de curadores; como órgãos executivos centrais a reitoria, a vice-reitoria, as pró-reitorias e as secretarias. No nível

inferior, estão, como órgãos deliberativos setoriais: o conselho das unidades e os departamentos; como órgãos executivos setoriais: a diretoria das unidades e a chefia de setores departamentais.

As normativas do Estatuto são complementadas pelas normas do Regimento Geral da universidade, que estabelece as atividades dos setores que integram a estrutura e da administração da instituição, nos planos didático, científico, administrativo e disciplinar. Das outras normativas gerais e que são condizentes com a hierarquia da instituição de ensino, destacam-se normativa que regulamenta curso de graduação e o Código de Ética (Decreto n. 1.171, de 22 de junho de 1994) aplicável a todas as pessoas servidoras públicas. São normativas amplas, que não enfrentam relações interseccionais: o regulamento define, como regime disciplinar do corpo docente, que infrações serão consideradas os atos contra a integridade física e moral da pessoa; o patrimônio ético, científico, cultural, material, inclusive o de informática e o exercício das funções pedagógicas, científicas e administrativas; já o código de ética dispõe sobre regras deontológicas gerais, dentre as quais o estabelecimento de que:

I- a dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos.

II- O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no art. 37, caput, e § 4º, da Constituição Federal.

A gestão de universidade pública é projetada no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), desenvolvido para ser praticado no prazo de 5 (cinco) anos e é fundamentado na Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. No PDI, devem estar estabelecidos a missão, metas e objetivos da instituição, articulando ações das atividades de gestão e acadêmicas, juntamente com indicadores de desempenho na associação de PDIs de gestões anteriores. Na instituição pesquisada, está em curso o PDI iniciado em 2020, que ratifica, como missão, os objetivos estatutários e apresenta objetivos relacionados à “Inclusão Social e Diversidade”, que contemplam as normas de gênero atinentes a este estudo, mas que se situam na tangencialidade da política institucional.

Para a elaboração do PDI, consta, no documento, que foi composto um Grupo Executivo Técnico, pretendendo abranger as categorias existentes na universidade. Nessa construção, teria sido elaborado um método próprio, baseado em metodologias de planejamento estratégico e em modelos de outras instituições, o qual não está detalhadamente descrito no documento. Para o Diagnóstico Institucional, teria sido feita uma análise mediante o método SWOT para desenhar o cenário universitário, interna e externamente, seguido de pesquisa sobre planos estratégicos de outras instituições e estudo relativo às normas jurídicas atinentes ao planejamento. Com isso, o PDI apresenta, como resultado, um mapa estratégico com objetivos determinados a partir do diagnóstico. Assim, com o Diagnóstico Institucional e a apreciação da Missão, da Visão e dos Valores da Universidade, teriam sido determinados os objetivos institucionais para o período e na formulação do Mapa Estratégico, associado com indicadores de desempenho e iniciativas estratégicas.

No PDI, percebe-se que a questão relacionada a gênero não é uma diretiva principal da gestão, mas um tema que contempla objetivos que atravessam as pretensões principais da instituição. Nesse sentido, pelo documento, a universidade promoveria a diversidade sexual e de gênero por meio da adoção ampliada do uso do nome social e pela criação de setor de coordenação atuante nos temas de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero. Além disso, também promoveria a diversidade na deficiência pela expansão de setor responsável pela Acessibilidade Educacional e cotas respectivas, bem como a diversidade étnico-racial e socioeconômica, com a formulação e implantação de seleção específica para indígenas e quilombolas, aperfeiçoamento das validações das cotas para pretos, pardos e indígenas. Tal concentração de funções em coordenadorias sugere um compromisso tangencial com as questões de gênero, o que é associado ao fato de que as coordenadorias não possuem uma função gratificada (FG) específica. Assim, a pessoa servidora pública que atua nessa função não percebe remuneração alguma, conforme apontado por Dominique. Isso informa também a secundariedade que é conferida a tais setores.

Em que pese o fato de “Inclusão Social e Diversidade” ser um dos objetivos transversais às ações acadêmicas e institucionais, é, no entanto, designado à responsabilidade de determinados setores da universidade, e não a um compromisso amplo da instituição. Nessa linha, tem-se o reforço da tangencialidade do tema pelo fato de a secretaria que reúne as coordenadorias mencionadas ser, segundo o PDI, o setor responsável pela criação de Política de Combate ao Racismo e Violência de Gênero. Ademais, há o enviesamento de tratamento da questão na ordem do combate e das violências, sugerindo a inclinação a uma

perspectiva mais repressiva do que pedagógico-política. Outros objetivos são relevantes às normas de gênero, como a promoção de atividades alusivas às datas do calendário da pessoa com deficiência, da diversidade sexual e contra a LGBTfobia e a violência de gênero e a oferta de disciplinas transversais, presenciais ou a distância, específicas e comuns a todos os Cursos, como direitos humanos; história da África, histórias indígenas; relações étnico-raciais; libras; acessibilidade; relações de gênero e respeito à diversidade sexual; e ética. Todavia, contemplam ações que parecem bastante desarticuladas para uma política institucional de gênero, o que é reforçado pelas entrevistas efetuadas para este estudo.

Das entrevistas, a informação relativa à gestão institucional foi uníssona: inexistência política institucional de gênero na universidade pesquisada. Existem ações pontuais, mas que não se estruturam em uma política articulada e refletida a partir de um diagnóstico sobre a realidade do campo. Isso é confirmado por representantes da instituição estudada, em webinar em plataforma virtual pública acerca de Políticas Institucionais nas Universidades Brasileiras, realizado em dezembro de 2021, que apontaram as ações serem realizadas “por acaso”. Desse evento virtual, são percebidos alguns enunciados interessantes quanto ao direcionamento das universidades brasileiras participantes da pesquisa e da instituição referida para o presente estudo. De plano, há um destaque à ideia de representatividade, com referência à proporcionalidade entre homens e mulheres na atuação docente e em cargos de gestão, e a importância de mulheres que presidiram determinadas instituições profissionais e acadêmicas. Nessa ótica, não há um questionamento aprofundado sobre outras categorias políticas além da prescrição de gênero binário. Há, ainda, uma tendência para usar de forma intercambiável os termos gênero e mulheres, como se fossem sinônimos, o que reforça o discurso do gênero masculino e cisgênero como universal.

Da universidade pesquisada, foram mencionadas ações recentes (dois últimos anos) relativas a ensino (disciplinas em graduação e em pós-graduação e curso aberto sobre ciência, gênero e diversidades); comemoração institucional do dia 11 de fevereiro, Dia Internacional de Mulheres e Meninas na Ciência, a partir de 2020; instituição do prêmio Mulheres na Ciência; e formação de uma comissão para equidade da instituição. Na exposição de uma das duas pessoas representantes da instituição (Ariel), foi destacada uma organização de pesquisa como referência, vinculada à universidade, que congrega alguns grupos acadêmicos atuantes nas temáticas relacionadas a gênero. A menção a tal organização de pesquisa sugere que sua imagem é constantemente vinculada à instituição de ensino superior, sugerindo que, na universidade, são discutidas as temáticas sobre gênero. De alguma forma, pode haver uma

dificuldade em distinguir o que são as atividades acadêmicas desenvolvidas por essa organização, estritamente associadas a atividades acadêmicas (ensino, pesquisa, extensão) e à gestão institucional sobre questões atreladas a gênero, bem como uma preponderância narrativa de suas atividades em ofuscamento a outros grupos acadêmicos e à própria omissão da instituição em tratar a respeito do tema.

Na apresentação da segunda pessoa representante da instituição (Andrea), há a referência ao fato de que mulheres, em cargo de gestão, passam por situações como interrupção de fala, apropriação de ideias; uma dinâmica paternalista, em que o homem que explica sobre o próprio trabalho da mulher; além de pressão psicológica que leva ao questionamento de sua própria competência - os três primeiros pontos foram relatados como da vivência de Sol. Na sequência, são apontadas outras ações desenvolvidas pela universidade em estudo, após a criação de secretaria específica para ações afirmativas e diversidade, como: criação de um calendário, de selos/adesivos e glossário de diversidade; serviços de atendimento psicopedagógico, às mulheres e pessoas LGTB+, a mulheres privadas de liberdade, de reflexão para homens e acolhimento para mulheres. Além disso, ressalta a discussão sobre política para estudantes mães e política de enfrentamento ao racismo e às fobias de gênero, que estaria sendo produzida por especialistas no tema e por movimentos e coletivos da instituição.

A entrevista de Dominique confirma a existência das discussões por grupos de trabalho (GT) ligadas ao combate às discriminações de relações interseccionais, (a) debatendo no tocante a resoluções específicas para discentes, em aprimoramento a resoluções já existentes e (b) dialogando sobre ações de combate à desigualdade de gênero. Contudo, conforme enunciado por Dominique, não há um protocolo de comunicação entre os grupos de trabalho, e a parceria entre os GT's ocorreu por acaso, visto que os integrantes de um GT não tinham conhecimento do trabalho do outro GT e vice-versa. Também, a ausência de uma política de gênero invisibiliza determinados casos e, ainda, provoca a naturalização da violência contra determinados corpos:

[A questão de gênero] é uma questão que ainda [...] é muito marginalizada... [...] acho que é muito marginalizado o lugar da ouvidoria: a ouvidoria, ela é porta de entrada [...] acolhimento [...] eu não percebi em nenhum momento da ouvidoria desses, desse tempo que eu acompanho, que eu levo pra aluna, em que eu fui levar uma pessoa LGTB+, por exemplo. [...] A pessoa, ela é bem encolhida na [coordenação de gênero], mas a gente leva [...] pra outros espaços, a pessoa, ela não é bem acolhida. [Em um caso com discente], o cara falou [que] o processo fora da Universidade foi mais rápido na Delegacia da Mulher (Dominique).

A ausência de capacitação voltada para pessoas servidoras da instituição, especialmente as que têm atribuição de atendimento em casos de infrações, como a ouvidoria, também foi salientada por Dominique como uma questão que precisa ser enfrentada pela instituição:

[No acompanhamento de um caso de violência contra mulher], a pessoa da ouvidoria falou: “Tá, mas deixa, um caso muito delicado... porque a gente não sabe se aconteceu” [...]. Eu [...] eu não sabia colocar a cara... eu falei “não tô entendendo o que você tá falando”. [...] eu falei: “A gente não sabe o que aconteceu, tudo bem. A resolução [específica] é a que guia, é a que prescreve. Então o processo é: vocês recebem a denúncia e encaminham pro colegiado do curso e o colegiado do curso vai verificar isso. Não é da competência da ouvidoria dizer se aconteceu ou não” (Dominique).

Apesar de afirmar a inexistência de uma política de gênero na instituição, Kim fez questão de informar que a gestão atual da reitoria é a gestão que mais conta com integrantes do gênero feminino, que ali teriam chegado por mérito e competência.

A participação [de mulheres] é bastante efetiva na gestão, diretamente nas pró-reitorias, temos pró-reitoras, né? Secretárias, né? Secretarias importantes sendo exercidas também com mulheres. Então [...] acho que a postura da administração é essa... e que são os critérios de competência que contam... e não critério de gênero de qualquer natureza (Kim).

A indicação numérica da quantidade de funções ocupadas por mulheres como forma de pensar a igualdade de gênero revela uma perspectiva liberal de abordagem do tema, em que se concorda com a importância da representatividade identitária. Contudo, somente isso é insuficiente para se pensar sobre igualdade de gênero na instituição, o que demanda uma análise das formas estabelecidas de relações de poder, que geram efeitos em acessos e permanências no espaço universitário. Essa enunciação também se relaciona com o domínio cultural de poder, o qual está associado à ideia liberal de que todas as pessoas estão em posições de igualdade para ocupar os espaços. Desta maneira, determinados corpos ocupam os cargos, desde que se sujeitem a determinadas relações interseccionais, muitas vezes, discriminatórias e violentas. Isso se associa ao enunciado trazido por Sol, que relatou acerca da necessidade de se emular um tom agressivo em reuniões administrativas para que a autoridade seja respeitada.

A partir desse panorama do campo de pesquisa da instituição de ensino, articulam-se as diretivas enunciativas extraídas das entrevistas no curso de graduação em Direito, as quais

ofereceram elementos suficientes para a compreensão dos discursos recorrentes naquele meio, que se refere à cultura organizacional, atravessando os domínios de poder das relações.

2. Delineamentos de análise da ausência de política institucional

A organização das instituições é estruturada pelas normas de gênero, as quais, por sua vez, direcionam relações de poder interseccionais. As nomeações sobre o modo de operação das práticas e o sentido que fornecem às relações são trazidas pelos estudos de cultura organizacional. Para este artigo, a cultura organizacional conferirá o sentido das dinâmicas estabelecidas no curso de graduação pesquisado, em que foi possível uma observação mais próxima das relações de poder deste campo, o qual, apresentando somente mulheres brancas como docentes, aponta, como futuro direcionamento de pesquisa, estudos na área organizacional relativos à branquitude, à cisnormatividade e à heteronormatividade da área jurídica. Desde já, porém, é possível sugerir que os acessos, as permanências e as oportunidades na academia e na carreira docente, no campo estudado, são favoráveis às pessoas brancas, cisgêneras e heterossexuais. A cultura organizacional do campo dessa graduação, em específico, também se associará com a cultura organizacional da própria instituição. Para tal análise, do panorama institucional de ausência de política de gênero, são analisados direcionamentos enunciativos de pessoas servidoras da instituição, dos quais é possível verificar a associação a domínios de poder da ferramenta da interseccionalidade. Sobre a análise da instituição, frisa-se que, para o presente estudo, o objetivo é o conhecimento de enunciados que possam explicar sobre a política de gênero na universidade, ficando, portanto, para uma futura pesquisa, a análise das relações interseccionais no âmbito institucional acadêmico.

2.1 A cultura organizacional e direções enunciativas do campo jurídico da instituição de ensino superior

Estudos relacionados a instituições e gênero, sobretudo organizações e gênero, datam do século passado, a partir dos anos 70, especialmente no contexto estadunidense, contando com investigações antropológicas, políticas, sociológicas e psicológicas. Tais trabalhos, pelas referências de estudos de gênero à época, apresentam informações restritas à categoria binária de gênero. Apesar de sua abordagem heteronormativa e cisnormativa, essas pesquisas são

contributivas para se pensar as questões levantadas no contexto: considerando que o campo de pesquisa, principalmente no que se refere ao trabalho das mulheres, enquanto docentes, no meio jurídico, foi atravessado por lógicas binárias, os estudos também se aproximam dos sentidos aqui articulados e sugerem a forma de reprodução das dinâmicas de poder.

As normas de gênero não só organizam as relações sociais, mas também são a base das organizações (Acker, 1989; 1992), que reproduzem a ideia de naturalização de gênero e da categoria binária de homem-mulher, reforçando significantes gerais e estigmatização das funções reprodutivas das mulheres no contexto de trabalho. Isso é sobreposto com as expectativas dos indivíduos que compõem as organizações, que induzem à espera e à conformação com aquilo que é praticado pelos homens (Burrell, 1984; Maddock, 1999). Com as normativas de gênero das instituições e suas culturas organizacionais dominadas por premissas coloniais, as profissões qualificadas como de exercício de homens tendem a ter mais *status* social do que as profissões consideradas femininas. No mesmo sentido, as mulheres, quando exercem profissões tidas como masculinas, tendem a ser menos valorizadas que os homens no mesmo ambiente de trabalho (Maddick, 1999; Marshall 1984; Hearn *et al* 1989). No campo de pesquisa, em dinâmicas associadas a essa cena, foi verificado que as mulheres se inclinam a se posicionar de forma assertiva, emulando uma postura considerada masculina, particularmente quando da ocorrência de um conflito, o que não parece ser bem recebido pelas demais pessoas, tanto homens, quanto mulheres. Ademais, conforme entrevistas realizadas com discentes do curso em referência, a postura de assertividade de algumas professoras, incluindo delimitações da relação pedagógica (evitando a aceitação de relações caracterizadas como de cuidado ou relativas à função materna), é mal recebida por estudantes, os quais adotam nomes pejorativos contra as professoras.

No contexto norte-americano, Kanter (1977) pesquisou a posição social da mulher na organização e revelou o seu poder de influência quando praticava ações qualificadas como masculinas. Ainda, informa que há o desenvolvimento de uma subcultura negativa que tenderia contra os objetivos organizacionais. No campo desta pesquisa, tal ponto é interessante de se pensar: as docentes entrevistadas demonstraram plena dedicação às atividades institucionais, muitas vezes com cargas horárias não remuneradas e ações acadêmicas que as colocam em visibilidade externa à instituição, como indicação, após concorrência, de bolsa de pesquisa que poderia projetar a universidade internacionalmente. Contudo, pelas práticas exercidas por pessoas que tomam decisões administrativas, que representam a instituição, não há o reconhecimento deste trabalho pelo fato de, pelas

entrevistas realizadas, as docentes descreverem a existência de óbices ou obscuridades processuais ou tratamento diferenciado entre homens docentes e mulheres docentes. Inclusive, que, entre os docentes homens, há um denominado "pacto de cavalheiros", dos quais as mulheres docentes não participam. Por essa lógica de desvalorização do trabalho da docente por tais pessoas, há um efeito contra a própria instituição. Por consequência, não havendo incentivos ou apoio institucionais ao trabalho das docentes, o efeito é de desânimo e de questionamento sobre o seu próprio lugar na instituição.

As mulheres recebem definições dos homens e há uma reação delas de zombaria também. Hearn e Parkin (1987) trazem que as mulheres são nominadas pejorativamente com estereótipos sexuais extremos, usados para caluniá-las ou rebaixá-las, como *Bag Lady*, *Iron Lady*, *Dragon*, *Princess* ou *Virgin*. Na pesquisa de campo, o que foi trazido é que as docentes são nominadas, por docentes homens, como "brabas" e "autoritárias", em uma tentativa de deslegitimação da postura profissional das mulheres. Entre as discentes, revelaram-se outras expressões, como "frustrada" ou "megera", sempre em uma situação de comparação aos homens, que performatizam uma lógica colonial. Gherardi (1996) investigou organizações italianas e categorizou as culturas organizacionais de tratamento para com as mulheres, especialmente sob a perspectiva dos homens. Assim, relacionou culturas amigáveis e hostis, em que, nas primeiras, a mulher pode ser compreendida como uma convidada, ou uma recém-chegada, ou esperta; e, nas segundas, a mulher é lida como tolerável ou como uma intrusa. Na pesquisa realizada, há uma variação de percepção sobre essas subculturas entre as entrevistadas, dependendo, como padrão, da adoção das mulheres das práticas ditadas pelos docentes homens, sobretudo os que estão em cargos diretivos: havendo adesão, as relações são mais amigáveis; distanciando-se, as relações são mais hostis. Entretanto, foi recorrente o relato a respeito do sentimento de não pertencimento, da invisibilidade e do não reconhecimento.

Maddock e Parkin (1993) estudaram o gênero nas culturas organizacionais em instituições públicas do Reino Unido e revelaram uma ambiguidade de significantes sobre a mulher no espaço organizacional: ora uma visão tradicional da diferença entre homens e mulheres, ora da igualdade no trabalho entre os dois gêneros. Tal ambiguidade mostrou representação de mulheres reduzidas à imagem de um mundo feminino doméstico e/ou a um modelo de trabalho masculino. Nesse trabalho, as autoras categorizaram os seguintes tipos de cultura organizacional: Clube dos Cavalheiros; Portas Fechadas; Ambiente Militar; Ambiente

Omisso sobre Gênero; Ambiente de Meritocracia; Ambiente Neutro de Gênero⁵. A cultura organizacional Clube dos Cavalheiros estrutura-se em dinâmicas androcêntricas, em que homens e mulheres têm papéis e expectativas de vida diferentes e definidos, nos quais as mulheres não são diretamente subestimadas, mas tratadas de forma reducionista, sendo vistas no trabalho em termos de seus papéis de mãe, esposa e dona de casa, e não por sua competência profissional. Nessa lógica, o cavalheiro no trabalho, por exemplo, "lembraria do aniversário de sua secretária e lhe daria flores, mas nunca a promoveria" (Maddock, 1999, tradução livre). Na dinâmica estruturada pela cultura Ambiente Militar, por sua vez, as mulheres são reconhecidas como subalternas, sendo direcionadas e intimidadas. É uma lógica autoritária em que as pessoas que não cumpram com os critérios de inteligibilidade exigidos na instituição são excluídas dos cargos de chefia (Maddock, 1999). A cultura do Porta Fechada apresenta dinâmicas próximas, pessoais, entre os homens, que trocam informações entre si e decidem relativamente a questões organizacionais fora do ambiente de trabalho e em horário informal. Nessa cultura, também foi percebido o incentivo de os homens compreenderem as mulheres como objetos sexuais. Tal cultura seria verificada com recorrência em profissões valorizadas socialmente, como medicina, direito, e entre funcionários iniciais de determinadas organizações (Maddock, 1999). Seriam práticas determinadas pelos homens, que influenciariam as mulheres e os homens. A cultura organizacional Ambiente Omisso sobre Gênero foi assim nominada por incluir dinâmicas de incentivo das mulheres no ambiente laboral, que, no entanto, ignoram suas diferenças e experiências pessoais e coletivas. A ideia é que a menção a qualquer diferença de gênero seria algo controverso e que as mulheres, ao serem tratadas de uma forma supostamente igual dentro da organização, teriam as mesmas capacidades de concorrência e as mesmas oportunidades que os homens. Nesse sentido, incentivam trabalho em tempo integral, o encorajamento a cargos de chefia, caso agissem conforme a lógica do grupo dominante (androcêntrico). Em decorrência do Gender Blind, foi observada uma subcultura, que é a cultura organizacional Ambiente de Meritocracia, a qual prima pela abordagem funcional de atuação laboral, buscando a dedicação exclusiva dos profissionais à organização (tornando-se *workaholics*) e valorizando uma postura implacável na concretização das metas, mesmo às custas das equipes organizacionais. A condição de igualdade é falaciosa, tendo em vista que as mulheres não conseguem negar a sua identidade de gênero e, em algum momento em suas vidas, mesmo que não sejam mães ou cuidadoras,

⁵ No original: *Gentleman's Club; Locker Room; Barrack Yard; Gender-Blind; Smart Macho; Gender Neutral* (Maddock; Parkin, 1993).

exercerão essa função de alguma forma, ainda que tentem fugir disso (Maddock, 1999). Essas normas relacionais contribuem para a ideia do *fair play*, desenvolvida no domínio cultural de poder. O *fair play* parte do pressuposto de que todas as pessoas possuem igualdade de acesso às oportunidades e de que são justas a competição e a meritocracia. No contexto organizacional, “esse mito do *fair play* não apenas legitima” a concorrência, “como também reforça as narrativas culturais” sobre as relações interseccionais de poder (Collins; Bilge, 2021, p. 24).

Na pesquisa de campo, notam-se práticas que condizem com normas de gênero que podem ser relacionadas com as nomeações dos tipos mencionados de cultura organizacional. Na cultura do Clube de Cavalheiros, as entrevistadas narraram o quanto recebem de elogios pela questão estética, por charme e pela beleza. Em contraposição, declararam ausência de apoio institucional em caso de violência verbal contra professora provocado por outro colega homem e diferenciação de tratamento em comparação com os homens docentes em determinados pedidos administrativos, em que estes fariam parte de um "acordo de cavalheiros" em detrimento das mulheres, prevalecendo-se de uma discricionariedade por ausência de normativas institucionais específicas de como proceder em determinado caso. Pela cultura organizacional Porta Fechada, foi salientada a existência de grupos exclusivamente entre professores homens, nos quais as relações profissionais seriam tratadas na informalidade, fora da instituição ou dos protocolos normativos da organização. Além disso, foi ventilada a possibilidade de conchavos prévios às reuniões, sem a devida discussão em âmbito colegiado sobre questões a serem ali tratadas, o que acarretaria a exclusão da fala das mulheres nas decisões tomadas. A cultura Ambiente Militar, por sua vez, é percebida, nas narrativas, pela autorização com que determinados professores falam de suas colegas docentes, em tom pejorativo; ademais, é verificada com o tratamento de subordinação de não reconhecimento de titulação, referindo-se às professoras como "meninas", bem como com a sensação de autorização com que um professor homem apresentou ao investir, com violência comportamental, contra uma professora. A cultura de Ambiente Neutro sobre Gênero é encontrada na ideia de igualdade, correlata à lógica do *fair play* mencionada; e tanto a Ambiente Omisso sobre Gênero, quanto a Ambiente de Meritocracia, são conseqüências dessa estrutura que se pretende igualar os indivíduos, percebendo-os supostamente como iguais, mas que não considera as suas particularidades, especialmente de suas categorias políticas.

Há pesquisas em áreas profissionais específicas que também apresentam as práticas generificadas e como o gênero é produzido nesses espaços. No campo médico, West (1998)

demonstra que médicos homens cis interrompem seus pacientes e suas pacientes com mais frequência que médicas cis. No campo de vendas e alimentação, Leidner (1991) estudou as relações interseccionais e compreendeu como as normativas de gênero e práticas correlatas são determinadas pela chefia. Em pesquisas mais recentes, Powell et al. (2009) exibiram dados acerca de práticas de desqualificação do trabalho de mulheres cis engenheiras, exercidas por colegas homens, colegas mulheres ou chefias, em que a feminilidade não seria valorizada. Assim, a forma de enfrentamento adotada era constituída por posturas relacionadas a performatizar práticas relacionadas a homens, aceitando a discriminação de gênero e com uma abordagem antifeminina. Além dessas, há pesquisas ligadas a outros campos profissionais, como agências de publicidade (Alvesson, 1998), turismo (Guerrier; Adib, 2004), polícia (Prokos; Padavic, 2002), indústria petrolífera (Miller, 2004), e entre as vivências masculinas em um salão de cabeleireiro, uma imobiliária e o corpo de bombeiros (Hall *et al*, 2007), as quais apontam diferentes facetas de gênero (Eccel, 2009). Cada campo profissional produz um determinado tipo de identidade sexual em seu ambiente laboral; pelas pesquisas apresentadas, reverberam padrões, principalmente associados a normas de gênero pautadas pela cisnormatividade e heteronormatividade.

2.2 Domínios de poder institucionais

As culturas organizacionais podem apresentar subculturas relacionadas ao contexto local, às categorias sociais, como de classe, raça, idade, e, como destacado, à formação profissional. Tais subculturas desenvolvem significantes sobre essas categorias políticas, especialmente sobre as formas com que os indivíduos identificados por elas devem se relacionar profissionalmente. Essa miríade de relações interseccionais de poder organiza e estrutura as hierarquias formais estabelecidas pela instituição. Ou seja, são relações sociais marcadas pela diversidade e influenciadas pelas relações de poder que constituem a instituição, motivo pelo qual a interseccionalidade faz-se uma ferramenta analítica adequada para desenhar o caminho deste trabalho. Para tanto, mais adiante, serão articulados os quatro domínios de poder interconectados, que organizam as lógicas coloniais e as relações de poder, nutridos pelos sentidos das normativas da instituição: o domínio estrutural do poder; o domínio cultural do poder; o domínio disciplinar do poder; e o domínio interpessoal do poder (Collins; Bilge, 2021).

De plano, percebe-se que a ausência de uma política institucional de gênero na universidade pesquisada conforma uma organização cultural geral semelhante à cultura Ambiente Omissa sobre Gênero, em que são conferidas oportunidades iguais a todas as pessoas, em uma proposta genérica de igualdade, como se todas as pessoas tivessem iguais capacidades de concorrência e oportunidades entre si, desprezando-se as peculiaridades individuais e a hierarquização relacional provocada pelas categorias políticas de gênero que constituem marcadores sociais da diferença, raça, classe, deficiência, e assim por diante.

No **campo de pesquisa do curso** pesquisado, vê-se, ainda, a cultura Ambiente de Meritocracia, detectada pela abordagem de dedicação plena de profissionais à atuação acadêmica e de valorização de produtividade de publicação, pesquisa e eventos. Nesse sentido, pelas entrevistas realizadas com as docentes do curso, identificaram-se enunciados relacionados a como as mulheres, no início de carreira, recebem carga horária de ensino de graduação que extrapolam as cargas institucionais de 8h/a e 12h/a semanais. Apesar de essas cargas horárias serem o mínimo, há a afirmação de que, no estágio probatório, devem se sacrificar pelo curso. Isso não parece, segundo relatos, ser enfrentado também pelos professores homens, os quais já ingressam na carreira com um poder político (de espaços externos, como OAB, magistratura, ou por contatos internos), razão pela qual a chefia do departamento não ousaria extrapolar o limite mínimo de ensino (Docente Mabel). De certa forma, isso afeta a autonomia da docente, principalmente seu planejamento de carreira. Tal lógica atinge o domínio estrutural de poder da instituição, referente a acessos, permanências, carreira e autonomia de servidores na instituição. Segundo o Planejamento de Atividades Docentes do Curso em questão, verifica-se que 90% das docentes têm regime de trabalho em dedicação exclusiva, em contraposição a 50% dos docentes; eles estão em maior número no quadro de docentes: são o dobro do número de professoras. No departamento em referência, é dada primazia ao ensino, na alocação da carga horária da docente, muitas vezes em detrimento de atividades administrativas relevantes à universidade. Assim, conforme reportado pela Docente Nadine, que ocupa função administrativa com uma carga horária real que extrapola a informada, não lhe foi permitido abdicar de uma disciplina (mantendo o limite de hora de ensino) por causa da função mencionada. Pelos relatos, unindo ao referido por Dominique, percebe-se que a organização de horas da instituição não reflete a realidade da demanda efetiva, bem como, para muitas funções, não são conferidos acréscimos remuneratórios ou mesmo carga horária. Essa informação demanda uma investigação mais aprofundada, mas já há indícios de que existe um assédio moral institucionalizado, em que as

pessoas servidoras públicas realizam atividades que extrapolam, de forma exorbitante, o tempo determinado pela carga horária. Isso pode caracterizar o “sacrifício” à instituição, como também fomenta falas de “dedicação à vida pela instituição”, que sugerem uma fusão do sujeito à estrutura organizacional.

Dessas mensagens, organizam-se as relações do domínio cultural do poder, que organiza os significantes sobre as categorias políticas pelas quais as sujeitas são reconhecidas. A perspectiva de acesso, permanência e reconhecimento (domínio estrutural) reflete a ideia de quem é docente de um determinado curso, quem pode ser reconhecido como referência de uma determinada área do conhecimento, tudo isso articulado com mensagens culturais sobre raça, classe, sexualidade, gênero, dentre outras. Na instituição de referência, é aqui que se sedimenta a falácia da igualdade, a qual fundamenta uma combinação das culturas do Ambiente Omissivo sobre Gênero e do Ambiente de Meritocracia. Com a ilusão de que todas as pessoas têm os mesmos acessos e oportunidades, bem como suporte e estrutura de vida, é construída a narrativa de *fair play*, justificadora da ideia de competição e de meritocracia, que legitima uma postura e um incentivo à concorrência e reproduz mensagens culturais sobre determinadas categorias políticas, tal como o ideário liberal preconiza (Collins; Bilge, 2021, p. 24).

O *fair play* geralmente está associado ao conceito de meritocracia: uma ideia que congrega valores acerca das posições dos indivíduos na sociedade em virtude do mérito de cada um, alcançando reconhecimento por realizações consideradas individuais. Nessa lógica, reforça-se o rechaço aos privilégios advindos do pertencimento a determinada categoria social hegemônica ou da hereditariedade (dimensão negativa da meritocracia), e confere destaque ao desempenho dos indivíduos (dimensão positiva da meritocracia) (Barbosa, 2010). Tal ideia parece inquestionável na gestão atual, conforme afirmado por Kim, referindo que “são os critérios de competência que contam [...] e não critério de gênero de qualquer natureza”. Esse enunciado se associa à ideia liberal de sujeito, em que seus direitos e objetivos seriam descolados da sua materialidade. Em uma discussão política relativa a direitos, a concepção individualizada do sujeito acarreta a ideia de que direitos de liberdade e arranjos das instituições sociais e políticas são resultado tão somente de preferências, atitudes individuais e disposições. Com isso, impede-se a identificação de padrões sistemáticos de exclusão e desvantagem, como as que alocam as mulheres em condição de subordinação. Por conseguinte, não se considera uma conjugação de fatores contextuais que interferem na agência dos sujeitos de forma diferente a partir de sua corporalidade e posição na estrutura

política. Em uma perspectiva institucional, a prioridade é conferida a um indivíduo, em sua suposta representatividade, em detrimento de uma análise e apreciação adequada da importância da estrutura da instituição e dos bens coletivos e públicos. Nessa sequência, a existência de menos representação em profissões ou cargos decisórios seria explicada como resultado de escolhas individuais autônomas, o que legitima uma percepção de escolhas desprovida de relações com outras pessoas e do próprio arranjo social. Essa é uma perspectiva também adotada pelo feminismo liberal (Lacey, 2004).

Institucionalmente, a mensagem cultural que tem sido repassada expressamente, como assinalado anteriormente na fala de Ariel, é a de ações pontuais, dando-se destaque a uma organização de pesquisa vinculada à instituição. Em que pese a importância da organização de pesquisa, o relevo conferido a ela, em uma apresentação institucional, pode caracterizar que estudos e eventos sobre gênero suprem a negligência da instituição, confundindo-se a compreensão sobre a responsabilidade de gestão institucional.

No domínio disciplinar do poder, observa-se como é a aplicação das normativas institucionais relacionadas às categorias políticas. Nesse aspecto, como a instituição não tem uma política que contemple, institucionalmente, normas formais quanto a gênero ou outras categorias, percebe-se a sua ausência. É o que Dominique denominou de “desamparo institucional”, referindo-se à ausência de protocolos formais de atenção ao tema, de respostas institucionais adequadas a pessoas que sofreram por violências, de reconhecimento do trabalho administrativo por meio de remuneração, de apropriação do tema para um trabalho estrutural na instituição. Um exemplo enunciativo associado é a forma com que determinados casos são conduzidos pela ouvidoria da instituição, demonstrando a negligência institucional acerca de capacitação de profissional e acolhimento de pessoas que tenham sido submetidas à situação de violência, conforme exemplificado com o caso da ouvidoria. Tal desamparo também representa a falta da instituição com o próprio setor de atendimento às demandas de gênero e diversidade. Além de não se regularizar formalmente uma remuneração à função responsável pelo setor, este recebe o nome de “coordenadoria”, mas não consta na estrutura institucional com esse status. Na organização institucional, o setor foi reduzido a um serviço, que é entendido por Dominique como colocá-lo novamente “no armário”.

Na omissão institucional de pensar uma política institucional de gênero, a universidade é organizada por normas generificadas conduzidas por uma perspectiva androcêntrica, pautada pela cisnormatividade, pela heteronormatividade, pela branquitude. Também, os casos supostos de violências contra categorias políticas sexuais são negados,

ignorados ou provocam uma sensibilização em favor do agente da suposta violência, em que representantes institucionais questionam o que teria acontecido com tal homem para ele agir desse jeito – e sem acolhimento à pessoa submetida à suposta agressão.

Deve-se destacar que, como uma instituição pública, o processamento de infrações é determinado pelas Leis n. 8.112/1900 (que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais) e n. 9.784/1999 (que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal), as quais demandam, igualmente, revisitações de gênero. Por exemplo, em processos administrativos disciplinares, uma mulher que tenha sido supostamente submetida a algum tipo de violência será enquadrada como testemunha do fato. Ao ser intimada para prestar depoimento sobre sua versão dos fatos, há a possibilidade de o acusado poder assistir ao seu depoimento, o que intimida a pessoa depoente (Corregedoria-Geral da Advocacia da União, 2019). É uma forma de disciplina, sobretudo em relações interseccionais.

No domínio interpessoal, que diz respeito a como os indivíduos experienciam os domínios anteriores, observa-se uma motivação entre as pessoas que atuam com o tema em tratar dele em virtude da sua urgência e dos casos de violências com que se deparam, muitas vezes conhecidos fora da institucionalidade para tratar determinado problema. Acabam, assim, tratando dessa demanda por outros caminhos que não os formais, pelas ausências de protocolos e de retornos adequados. Concomitantemente, há um desestímulo na participação das funções administrativas da universidade pela ausência de reconhecimento, especialmente remuneratória, e na atuação em atividades acadêmicas de pesquisa e de extensão, em razão da demanda de carga horária de ensino. As mulheres entrevistadas também relataram problemas de saúde e desagregação da instituição para projetos vinculados às suas linhas de pesquisa, pela ausência de incentivos e reconhecimento, as quais informam que são preteridas a favor dos docentes homens.

A reflexão sobre os domínios interseccionais do poder pode ser útil para se planejar a implementação de política institucional de gênero. No planejamento, ressalta-se ser fundamental analisá-la em conjunto com todo o processo de política institucional, entendendo que a implementação de ações institucionais de gênero não se refere somente a uma questão técnica, mas também política, que abrange relações de poder, mediações e negociações (Howlett, 2018; Bardach, 1977). E, após implementada, deve-se manter uma observação dos efeitos das ações da política, examinando-se a complexidade da questão e a necessidade de implementar medidas, dependendo da reação percebida. Assim, é preciso atentar para as

resistências às políticas de gênero, bem como para discriminações que surjam no processo. Uma política institucional de gênero, ao estipular normativas quanto a relacionamentos institucionais, atinge ideias preconcebidas sobre gênero e hierarquias de poder que certamente colidirão com os sujeitos envolvidos e sentimentos de direito ao privilégio, desencadeando resistências contra medidas políticas de gênero (Manne, 2017; Cavaghan, 2017; Lombardo; Mergaert, 2013; Lombardo; Bustelo, 2021).

Considerações finais

As instituições de ensino superior são formas de organização do gênero que congregam diversas dimensões de relações de poder-saber, como a formação profissional, o exercício da docência e de tantas outras profissões que constituem uma universidade. O reconhecimento dessa forma de organizar o poder é fundamental para que uma política institucional de gênero seja planejada e implementada como uma questão nuclear pela estrutura institucional. No tempo desta pesquisa, final do ano de 2021, em meio a uma pandemia e um projeto governamental de enfraquecimento das políticas públicas e das universidades públicas brasileiras, refletir sobre uma política institucional de gênero pode parecer uma utopia, mas também parece um projeto possível do qual não se pode abrir mão.

Nesse tempo, ainda, as discussões no cenário acadêmico relativamente a uma política institucional de gênero, iniciadas em meados dos anos 2010, firmam-se com ações menos tímidas, mas ainda parece existir um longo caminho a ser trilhado. A implementação de uma política universitária de gênero demanda a combinação de uma série de ações coordenadas e em diversos níveis institucionais, que devem abranger as relações interseccionais que são praticadas na instituição. Um diagnóstico que contemple a interseccionalidade é, portanto, uma adequada sugestão de ferramenta de análise do que deve ser observado em cada nível hierárquico, em cada curso, em cada setor. Para tanto, ainda é preciso ter noção do que se pretende alcançar e noção de como fazê-lo. Isso significa dizer que não faz sentido ter uma política para pessoas brancas; afinal de contas, a política institucional para pessoas brancas, sob uma cultura androcêntrica, é a que parece consolidada no campo de pesquisa.

Uma política institucional deve contemplar todas as pessoas integrantes de sua organização, percebendo a moldura de reconhecimento hegemônica da instituição e refletindo sobre ações de reconhecimento horizontalizado. Deve-se enfrentar, por conseguinte, a ausência de normas reconhecidamente sobre gênero, assim como as normas informais que

direcionam as práticas que consolidam discriminações a determinados corpos, as quais, mesmo não reconhecidas, produzem efeitos em toda a organização. Desta maneira, poderá ser possível enfrentar a normalização da discriminação e da violência dentro das instituições de ensino superior.

Referências

ACKER, Joan. The problem with patriarchy. *Sociology*, v. 23, n. 2, 1989, pp. 235-240.

ACKER, Joan. Gendering organisational theory. In MILLS, A.U.; TANCREDO, P. (eds). *Gendering Analysis*. London: Sage, 1992.

ALVESSON, Mats; BILLING, Yvonne Due. Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding. In *Organization Studies*, v.13, n.1, 1992.

AMARAL, E. Políticas institucionais de equidade de gênero na vida acadêmica: webinar de apresentação e debate sobre experiências de outras instituições que implantaram programas, projetos ou ações pela diversidade e equidade racial e de gênero no ambiente acadêmico. *Canal Youtube Direitos Humanos Unicamp*, 2021. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=VQZdmlQkNNw>>. Acesso em 27 de dezembro de 2021.

ANITHA, S.; LEWIS, R. *Gender based violence in university communities: policy, prevention and educational initiatives*. Bristol: Policy Press, 2018.

BARBOSA, L. *Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

BARDACH, E. *The implementation game: what happens after a bill becomes a law*. Boston: MIT press, 1977.

BARRETO, L. M. T. S. et al. *Cultura organizacional e liderança: uma relação possível?* Revista de Administração, São Paulo, v. 48, n. 1, p. 34-52, 2013.

BELLE, F. Cultura de empresa e identidades profissionais. *Revista de Administração (RAUSP)*, v. 26, n. 2, abril/junho, 1991.

BONDESTAM, F., & LUNDQVIST, M. Sexual harassment in higher education: a systematic review. *European Journal of Higher Education*, v. 10, n. 4, 2020, pp. 397–419.

BURRELL, Gibson. Sex and organizational analysis. *Organization Studies*, v. 5. 1984.

BUTLER, Judith. Corpos que ainda importam. In COLLING, Leandro. *Dissidências sexuais e de gênero*. Salvador: EdUFBA, 2016.

CAVAGHAN, R. *Making gender equality happen: knowledge, change and resistance in EU gender mainstreaming*. New York: Routledge, 2017.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. *Interseccionalidade*. São Paulo: Boitempo, 2021.

CORREGEDORIA-GERAL DA ADVOCACIA DA UNIÃO. *Manual Prático de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância*. 2.ed. Brasília: Advocacia-Geral da União, 2019. Disponível em <<https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/corregedoria-geral-da-advocacia-da-uniao/orientacoesenormativos/Manual.pdf>>

DESPRET, Vinciane. Leitura etnopsicológica do segredo. *Fractal Revista de Psicologia*, v. 23, n. 1, 2011, pp. 73-92.

ECCEL, Cláudia Sirangelo. *Subjetividades Contemporâneas, Trabalho e Masculinidades*. Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: UFRGS, 2009. Disponível em <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/19105/000734141.pdf?sequence=1>>

EUROPEAN COMMISSION. SHE figures 2018. *Brussels European Commission*, 2019.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Trad. Lígia M. Ponde Vassalo. Petrópolis: Vozes, 1987.

FOUCAULT, Michel. *A ordem do discurso: aula inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970*. São Paulo: Edições Loyola, 2012.

GHERARDI, S. Gendered organisational cultures: narratives of women travellers in a male world. *Gender Organization and Work*, v. 3, n. 4, 1996, pp. 187-197.

GUERRIER, Yvonne; ADIB, Amel. Gendered Identities in the Work of Overseas Tour Reps. In: *Gender, Work and organization*, v.11, n.3, May, 2004.

HALL, Alex; HOCKEY, Jenny; ROBINSON, Victoria. Occupational cultures and the embodiment of masculinity: hairdressing, estate agency and firefighting. *Gender, Work and Organization*, v. 14, n. 6, November, 2007.

HEARN, J., PARKIN, W. Gender and organizations: a selective review and critique of a neglected area. *Organization Studies*, v. 4, n. 3, 1983, pp. 219-242.

HEARN, J., STRID, S., HUMBERT, A.; BALKMAR, D. From gender regimes to violence regimes. *Social Politics*, 2020. Disponível em: doi:<https://doi.org/10.1093/sp/jxaa022>

HEARN, J.; SHEPPARD, D.L.; TANCREDE-SHERIFF, P.; BURRELL, G. (eds). *The Sexuality of Organization*. London: Sage, 1989.

HEARN, Jeff; PARKIN, Wendy. *Sex at Work: The Power and the Paradox of Organisation Sexuality*. Brighton: Wheatsheaf Books, 1987.

HOWLETT, M. Moving policy implementation theory forward: A multiple streams/critical juncture approach. *Public Policy and Administration*, 2018, pp. 1-26.

KANTER, R.M. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books, 1977.

LACEY, Nicola. Feminist legal theories and the rights of women. In: Knop, Karen, (ed.) *Gender and human rights. collected courses of the academy of european law*. Oxford University Press: Oxford, 2004, pp. 13-56

LEIDNER, R. Serving hamburgers and selling insurance: gender, work, and identity in interactive service jobs. *Gender & Society*, v. 5, n. 2, 1991, p. 154-177.

LOMBARDO, E.; MERGAERT, L. Gender mainstreaming and resistance to gender training. A framework for studying implementation. *NORA*, v. 21, n. 4, 2013, pp. 296–311.

LOMBARDO, E.; BUSTELO, M. Sexual and sexist harassment in Spanish universities: policy implementation and resistances against gender equality measures. *Journal Of Gender Studies*, v. 31, n. 1, 2021, pp. 8-22.

MADDOCK, S; PARKIN, D. Gender cultures: women's choices and strategies at work. *Women in Management Review*, v. 8, n. 2, 1993, pp. 3-10.

MADDOCK, Sue. *Challengin women: gender, culture and organization*. Sage Publications, 1999.

MANNE, K. *Down girl: the logic of misogyny*. Oxford: Oxford University Press, 2017.

MARSHALL, Judi. *Women managers: travellers in a male world*. Chichester: Wiley, 1984.

MILLER, Gloria E. Frontier Masculinity in the oil industry: the experience of women engineers. *Gender, Work and Organization*, v.11, n. 1, 2004.

POWELL, A.; Bagilhole, B.; Dainty, A. How women engineers do and undo gender: consequences for gender equality. *Gender, Work and Organization*, v. 16, n. 4, 2009.

POWELL, G. N. *Handbook of gender and work*. Sage Publications, 1999.

PROKOS, Anastacia; PADAVIC, Irene. There oughtta be a law against bitches masculinity lessons in police academy training. *Gender, Work and Organization*, v.9, n. 4, 2002.

ROSA, R.; CLAVERO, S. The challenge of neoliberalism and precarity for gender sensitivity in academia. In DREW, E; CANAVAN, S. (Eds.). *The gender-sensitive university. a contradiction in terms?* London & New York: Routledge, 2020.

WEST, C. Not just" doctor's orders": directive-response sequences in patients visits to women and men physicians. *Language and Gender: A reader*, 1998, p. 328-353.

Como citar este artigo:

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra; OLIVEIRA, João Manuel Calhau de; TONELI, Maria Juracy Filgueiras. Desamparo institucional: a ausência de uma política institucional de gênero em escola de direito de instituição pública de ensino superior do sul do país. **Revista Culturas Jurídicas**, V. 10, n. 26, p. 5-31, 2023. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/culturasjuridicas/index>.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra; OLIVEIRA, João Manuel Calhau de; TONELI, Maria Juracy Filgueiras. Desamparo institucional: a ausência de uma política institucional de gênero em escola de direito de instituição pública de ensino superior do sul do país. **Revista Culturas Jurídicas**, V. 10, n. 26, p. 5-31, 2023. Available for access: <https://periodicos.uff.br/culturasjuridicas/index>.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra; OLIVEIRA, João Manuel Calhau de; TONELI, Maria Juracy Filgueiras. Desamparo institucional: a ausência de uma política institucional de gênero em escola de direito de instituição pública de ensino superior do sul do país. **Revista Culturas Jurídicas**, V. 10, n. 26, p. 5-31, 2023. Disponible en: <https://periodicos.uff.br/culturasjuridicas/index>.