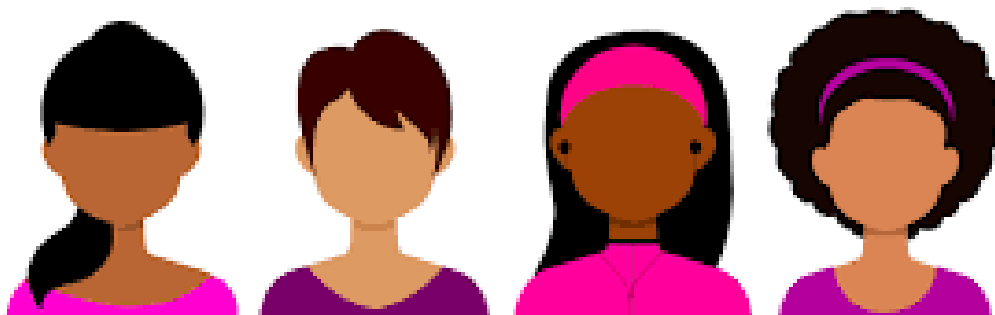


MANUAL DE GESTÃO PARA A EQUIDADE DE GÊNERO VOLTADO PARA MULHERES NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO NORDESTE

MANUAL DE GESTÃO PARA EQUIDADE DE GÊNERO VOLTADO PARA AS MULHERES NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO NORDESTE

Relatório técnico apresentado pela mestranda Sebastiana Luciene Silva dos Santos ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Nilson Cibério de Araújo Leão, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Equidade de Gênero



Resumo

03

Contexto e/ou organização e/ou
setor da proposta

05

Público-alvo da proposta

07

Descrição da situação-problema

09

Produto Técnico tecnológico

11

Referências

19

Protocolo de recebimento

20

RESUMO

Este relatório técnico resulta da análise das políticas institucionais de equidade de gênero voltadas às mulheres nas Universidades Federais do Nordeste, a partir da triangulação de dados provenientes dos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDIs), relatórios de autoavaliação institucional e informações disponibilizadas nos sites oficiais. A situação-problema identificada refere-se à baixa integração entre discurso normativo e prática institucional, à fragmentação das ações e à ausência de mecanismos sistemáticos de monitoramento e avaliação. Como proposta de intervenção, apresenta-se um conjunto de recomendações estruturantes voltadas ao fortalecimento da transversalidade, da institucionalização e da efetividade das políticas de equidade de gênero. As contribuições práticas esperadas incluem o aprimoramento da governança institucional, a qualificação dos processos de planejamento e avaliação e o fortalecimento de políticas públicas universitárias comprometidas com a justiça de gênero.

This technical report results from the analysis of institutional gender equity policies aimed at women in the Federal Universities of Northeast Brazil, based on the triangulation of data from Institutional Development Plans (PDIs), institutional self-assessment reports, and information available on official websites. The identified problem situation refers to the low integration between normative discourse and institutional practice, the fragmentation of actions, and the absence of systematic monitoring and evaluation mechanisms. As a proposed intervention, a set of structuring recommendations is presented aimed at strengthening the transversality, institutionalization, and effectiveness of gender equity policies. The expected practical contributions include the improvement of institutional governance, the enhancement of planning and evaluation processes, and the strengthening of university public policies committed to gender justice.



Uma reflexão ética sobre o reconhecimento do valor de vidas que não espelham a própria experiência, alerta que a recusa desse reconhecimento revela um posicionamento narcisista e culturalmente arrogante, incompatível com relações éticas com a diferença (Butler,2024)

Apesar do reconhecimento discursivo da equidade de gênero nos documentos institucionais, a pesquisa evidenciou que a maioria das universidades federais do Nordeste não apresenta políticas de gênero integradas de forma transversal nos PDIs, relatórios de autoavaliação e sites institucionais. As ações identificadas concentram-se, em grande parte, em iniciativas pontuais, eventos episódicos e projetos de extensão, sem planejamento continuado, definição clara de responsabilidades, orçamento próprio ou indicadores de impacto. Essa fragmentação compromete a efetividade das políticas e limita sua capacidade transformadora no enfrentamento das desigualdades de gênero no espaço universitário.

Diante desse cenário, o principal objetivo desta intervenção é propor estratégias de aprimoramento das políticas institucionais de equidade de gênero voltadas às mulheres nas Universidades Federais do Nordeste.

- Os resultados esperados deste produto é adoção deste manual de gestão, possibilitando Superação da fragmentação institucional;
- Consolidação de políticas de equidade com base interseccional;
- Maior coerência entre discurso institucional e prática;
- Redução das desigualdades de gênero no ambiente universitário;
- Fortalecimento do papel social das universidades como promotoras de justiça social.

Despite the discursive recognition of gender equity in institutional documents, the research showed that most federal universities in the Northeast do not present gender policies integrated transversally in their Institutional Development Plans (PDIs), self-assessment reports, and institutional websites. The actions identified are largely concentrated in one-off initiatives, episodic events, and extension projects, without continuous planning, a clear definition of responsibilities, a dedicated budget, or impact indicators. This fragmentation compromises the effectiveness of the policies and limits their transformative capacity in addressing gender inequalities in the university environment.

Given this scenario, the main objective of this intervention is to propose strategies for improving institutional gender equity policies aimed at women in the Federal Universities of the Northeast.

The expected results of this product are the adoption of this management manual, enabling:

Overcoming institutional fragmentation;

Consolidation of equity policies based on intersectionality;

Greater coherence between institutional discourse and practice;

Reduction of gender inequalities in the university environment; Strengthening the social role of universities as promoters of social justice.

CONTEXTO

A análise das políticas institucionais de equidade de gênero nas universidades federais do Nordeste evidencia um descompasso significativo entre o reconhecimento formal da pauta e sua efetiva institucionalização, revelando fragilidades estruturais, operacionais e conceituais que limitam o alcance transformador dessas políticas.

Diante desse contexto, esse produto técnico tecnológico abrange as seguintes organizações e setores:

- Universidade Federal de Alagoas (UFAL)
- Universidade Federal da Bahia (UFBA)
- Universidade Federal do Ceará (UFC)
- Universidade Federal do Cariri (UFCA)
- Universidade Federal do Maranhão (UFMA)
- Universidade Federal da Paraíba (UFPB)
- Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)
- Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)
- Universidade Federal de Sergipe (UFS)
- Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB)
- Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)
- Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPar)
- Universidade Federal do Piauí (UFPI)
- Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA)
- Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)
- Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)
- Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)
- Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE)
- Universidade Federal do Oeste da Bahia (UFOB)
- Reitorias
- Pró-Reitorias de Planejamento
- Pró-Reitorias de Gestão de Pessoas
- Pró-Reitorias de Assistência Estudantil
- Pró-Reitorias de Pesquisa e Pós-Graduação
- Comissões Próprias de Avaliação (CPA)
- Núcleos, comitês e coordenações de ações afirmativas



No âmbito das instituições de ensino superior, o cenário é particularmente desfavorável, pois, segundo o Relatório Mulher no Orçamento (2024), não há previsão orçamentária específica para ações voltadas às mulheres nas universidades federais, o que mantém a educação superior em condição de invisibilidade orçamentária, em contradição com seu papel estratégico na promoção da transformação social (Almeida, 2024; Seffner; Penna, 2024).



A importância de observar as políticas públicas como elas são de fato, ou seja, na prática, reforça o papel das instituições envolvidas. É válido frisar também, que as ações que visam a igualdade, a equidade e a diversidade no contexto das IFES possuem diferentes conceitos, mas que se complementam diante do cenário de uma sociedade plural representada dentro do espaço universitário.

Heilborn e Rodrigues (2018) apresentam a igualdade de gênero como um conceito onde o gênero não é uma essência natural, mas uma formação que varia de acordo com o contexto social, cultural e histórico, sendo uma ferramenta fundamental para analisar e criticar as relações de poder e a hierarquia de gênero na sociedade.

Já MacArthur, Carrad e Willets (2021) retratam a igualdade de gênero como um conceito multifacetado, que vai além da simples equiparação formal entre homens e mulheres, abrangendo transformações estruturais nas relações de poder, acesso a recursos e participação social, revelando que a igualdade de gênero é um processo complexo, situado em contextos históricos e culturais específicos, e que demanda análises interdisciplinares e engajamento crítico com as estruturas que sustentam as desigualdades.

Assim, por ser a igualdade de gênero entendida como um conceito constituído a partir de uma construção social e histórica é possível analisá-lo por meio das relações de poder, questionando hierarquias e desigualdades, bem como acesso a recursos e a plena participação social (Heilborn ; Rodrigues , 2018; MacArthur ; Carrad ; Willets , 2021).

Manyweathers et al. (2020) compreendem que o conceito de equidade de gênero trata de um processo que vai além da igualdade formal, exigindo o reconhecimento e a superação de desigualdades estruturais que afetam de maneira desproporcional mulheres, especialmente no que se refere às responsabilidades de cuidado.

No contexto universitário, analisado por esse estudo, a equidade de gênero demanda não apenas a formulação de políticas, mas sua efetiva implementação, com financiamento orçamentário adequado, comunicação clara e revisão contínua de práticas institucionais que reproduzem assimetrias de gênero. Assim, a equidade é entendida como um compromisso institucional com a justiça social, que requer transformações culturais e organizacionais para garantir condições reais e justas de participação e progressão profissional a todos os gêneros.



PÚBLICO-ALVO

- Gestores e gestoras universitários
- Servidoras docentes e técnico-administrativas
- Estudantes mulheres
- Núcleos institucionais de equidade, diversidade e ações afirmativas
- Comissões de planejamento e avaliação institucional



DADOS

Público-alvo direto das políticas analisadas

- Mulheres no contexto universitário, especialmente:
 - Discentes (graduação e pós-graduação), com atenção às condições de acesso, permanência, participação acadêmica e enfrentamento das desigualdades de gênero;
 - Servidoras docentes e técnico-administrativas, particularmente no que se refere à sub-representação em cargos de gestão, produção científica, áreas masculinizadas e ausência de políticas institucionais estruturadas;
 - Mulheres em situação de maior vulnerabilidade, considerando recortes interseccionais de raça, classe, território, maternidade e identidade de gênero, ainda pouco contemplados nas ações institucionais



Público-alvo indireto

- Gestores universitários e formuladores de políticas institucionais, responsáveis pela elaboração, implementação e monitoramento dos PDIs e relatórios de avaliação;
- Comunidade acadêmica ampliada (estudantes, docentes, técnicas/os e comunidade externa), beneficiária das ações de ensino, pesquisa, extensão e enfrentamento à violência de gênero desenvolvidas pelas universidades.

Santos e Carneiro (2024) entende que políticas de equidade de gênero não podem se restringir à igualdade formal, mas devem considerar a interseccionalidade das opressões para produzir transformações práticas e reparatórias. Nesse sentido, as políticas de equidade podem ser mais bem exemplificadas no seguinte quadro:

Objetivo	Estratégias	Públicos Prioritários
Reduzir desigualdades históricas	Implementação de ações afirmativas (ex.: cotas raciais e de gênero, programas de inclusão)	Mulheres negras, indígenas, periféricas e outros grupos historicamente excluídos
Promover diversidade e inclusão	Políticas de acesso e permanência na educação e no mercado de trabalho	Mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica
Assegurar direitos sociais básicos	Ampliação do acesso à saúde, educação, moradia e condições dignas de trabalho	Todas as mulheres, com atenção especial às que sofrem múltiplas discriminações
Produzir diagnósticos precisos	Coleta e análise de dados desagregados por gênero, raça, classe, etnia e território	Instituições públicas e formuladores de políticas
Fortalecer participação política	Incentivo à representação feminina em espaços de poder e decisão	Mulheres em diferentes instâncias políticas e institucionais

Fonte: baseado nos estudos de Santos e Carneiro (2024).



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Esta pesquisa desenvolvida sobre as políticas de equidade de gênero para as mulheres nas 20 UFs do Nordeste identificou as seguintes situações-problemas:

1. Fragmentação entre normatividade institucional e práticas acadêmicas:

Um dos principais problemas identificados refere-se à ausência de transversalidade entre os documentos normativos (PDIs e relatórios de autoavaliação) e as ações desenvolvidas no campo da pesquisa, ensino e extensão. Em 19 das 20 universidades analisadas, as políticas afirmativas não aparecem de forma integrada nos três documentos examinados, o que indica que a equidade de gênero ainda não constitui um eixo estruturante da gestão universitária.

Na prática, isso se traduz em situações como:

- PDIs que mencionam genericamente “diversidade” ou “inclusão”, sem desdobrar metas, indicadores ou responsabilidades institucionais;
- Sites institucionais que divulgam projetos e eventos sobre gênero sem conexão explícita com o planejamento estratégico da universidade;
- Relatórios de autoavaliação que registram ações pontuais, mas não avaliam impactos nem continuidade.

A UFOB aparece como exceção ao apresentar maior integração entre documentos, ainda que de forma incipiente, evidenciando que a articulação é possível, mas pouco difundida.



2. Predominância de ações episódicas e simbólicas

Outro problema recorrente é o caráter episódico das ações de equidade de gênero, frequentemente concentradas em eventos, campanhas educativas e datas comemorativas, como o Dia Internacional da Mulher ou campanhas de enfrentamento à violência. Embora importantes para sensibilização, essas iniciativas não são acompanhadas de políticas permanentes, o que compromete sua capacidade de produzir mudanças estruturais.

Exemplos concretos incluem:

- Seminários e mesas-redondas sem continuidade institucional ou articulação com programas de formação;
- Projetos de extensão com duração limitada, dependentes de editais temporários;
- Ausência de estruturas administrativas permanentes responsáveis pelo acompanhamento das ações.

Esse padrão revela que a equidade de gênero ainda é tratada, em muitos casos, como uma pauta complementar, e não como parte do núcleo da política institucional.

3. Fragilidade no enfrentamento institucional da violência e discriminação de gênero

A pesquisa também evidencia uma lacuna crítica no enfrentamento da violência de gênero. Apenas a UFPB possui um comitê institucional específico (CoMu) voltado à prevenção e enfrentamento da violência contra as mulheres, enquanto a UFS apresenta uma cartilha educativa produzida por grupo de pesquisa, sem que isso se converta em protocolo institucional sistemático.

Na maioria das universidades:

- Não há fluxos formais de denúncia claramente divulgados;
- Inexistem protocolos institucionais de acolhimento psicológico, jurídico ou social para mulheres em situação de violência;
- A articulação com redes externas de proteção (CREAS, Defensoria, Ministério Público) não é explicitada nos documentos oficiais.

Como consequência, a violência de gênero permanece subnotificada e tratada de forma genérica, sem respostas institucionais estruturadas.

4. Foco restrito em áreas masculinizadas e ausência de abordagem interseccional

A ênfase no estímulo à participação feminina em áreas como Engenharia, Computação e Ciências Exatas aparece de forma recorrente e positiva. No entanto, esse foco revela uma concepção restrita de equidade, pois deixa à margem:

- Outras áreas acadêmicas igualmente atravessadas por desigualdades de gênero, como as ciências humanas, agrárias e da saúde;
- Questões interseccionais relacionadas a raça, classe, maternidade, sexualidade e território.

Por exemplo:

- Poucas ações consideram as especificidades de mulheres negras, indígenas, quilombolas ou periféricas;
- A maternidade acadêmica raramente aparece como eixo de políticas institucionais;
- A diversidade sexual e de gênero é pouco articulada às políticas voltadas às mulheres.

Essa ausência compromete a capacidade das políticas de responder às experiências múltiplas e desiguais das mulheres no ambiente universitário.

5. Inconsistência nos relatórios de autoavaliação

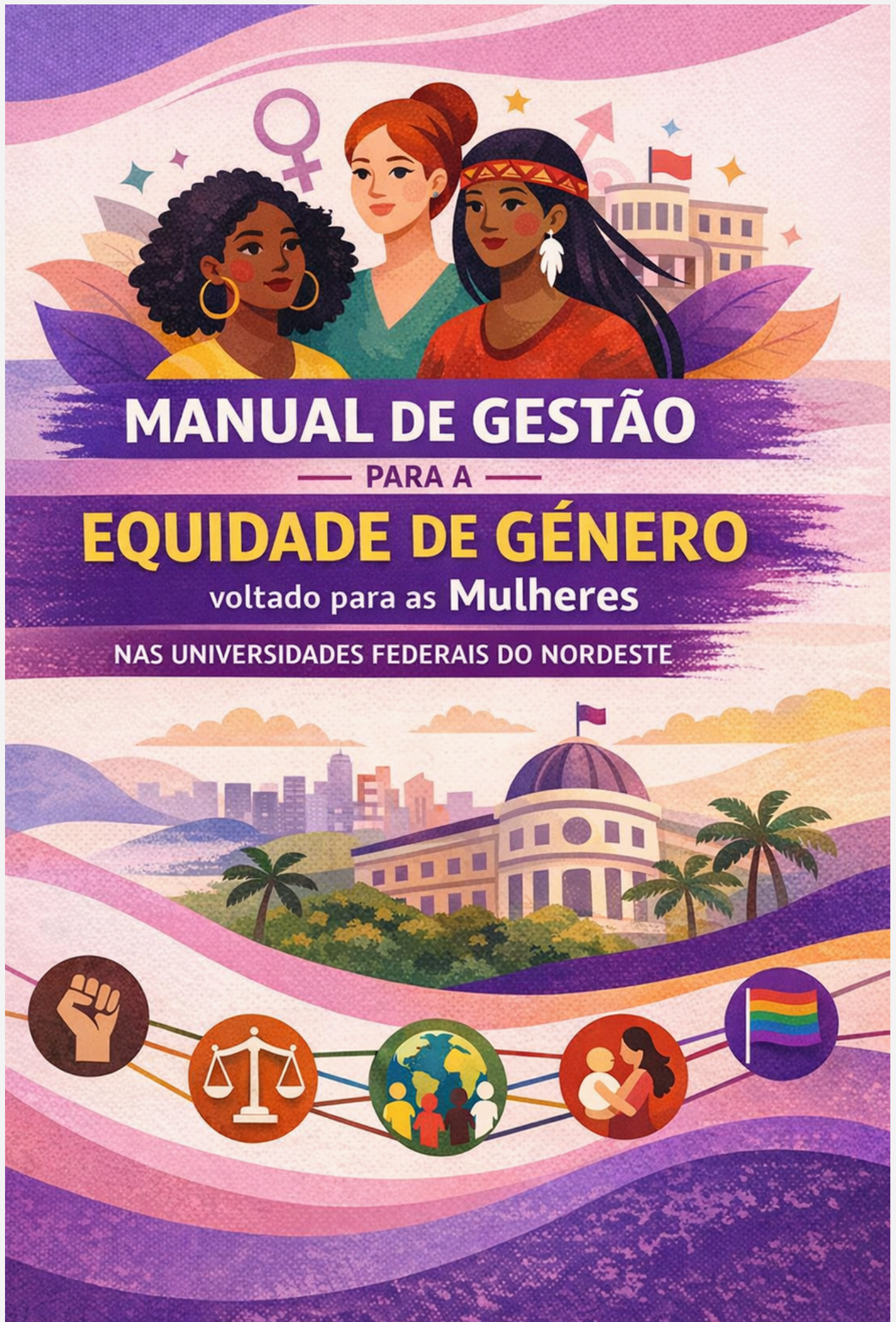
Os relatórios de autoavaliação institucional, embora mencionem a temática de gênero, carecem de indicadores, metas e mecanismos de monitoramento, o que dificulta a avaliação da efetividade das ações.

São recorrentes:

- Descrições narrativas sem dados quantitativos ou qualitativos;
- Falta de identificação do público-alvo alcançado;
- Ausência de análise crítica sobre limitações e fragilidades das ações implementadas.

Esse padrão transforma os relatórios em documentos predominantemente descritivos, que não produzem subsídios concretos para o aprimoramento das políticas de equidade de gênero.





OBJETIVOS DA PROPOSTA

Este Manual de Gestão tem como finalidade orientar gestores universitários na construção, implementação, monitoramento e avaliação de políticas de equidade de gênero alinhadas aos documentos institucionais e às práticas cotidianas, incorporando de forma transversal a perspectiva interseccional (gênero, raça, classe, maternidade, sexualidade, território e deficiência).

Recomendações de Intervenção

As recomendações a seguir trazem exemplos práticos de como solucionar as lacunas encontradas na pesquisa, diagnosticadas no relatório técnico



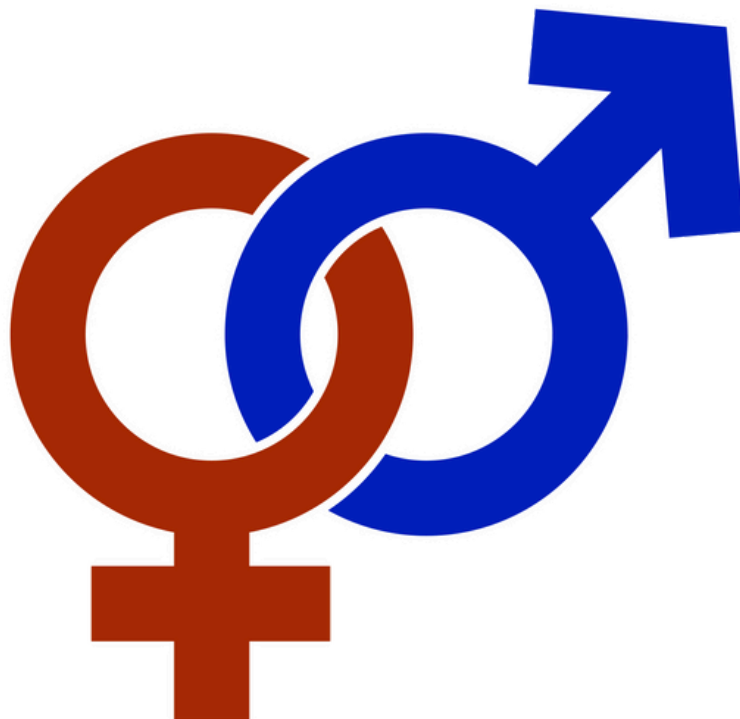
1. INSTITUCIONALIZAÇÃO TRANSVERSAL DAS POLÍTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO

RECOMENDAÇÃO:

INTEGRAR AS POLÍTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO DE FORMA TRANSVERSAL AOS PDIS, RELATÓRIOS DE AUTOAVALIAÇÃO E CANAIS INSTITUCIONAIS DE COMUNICAÇÃO.

Exemplos práticos:

- Inserção de um eixo estratégico específico de equidade de gênero no PDI, com metas, indicadores e cronograma definidos.
- Criação de uma matriz de alinhamento que vincule objetivos do PDI às ações divulgadas nos sites institucionais e avaliadas nos relatórios.
- Padronização de nomenclaturas (igualdade, equidade, diversidade, ações afirmativas) nos documentos oficiais, evitando ambiguidades conceituais.



2. CRIAÇÃO OU FORTALECIMENTO DE INSTÂNCIAS INSTITUCIONAIS PERMANENTES

Recomendação:

Consolidar estruturas administrativas responsáveis pela formulação, execução e monitoramento das políticas de gênero.

Exemplos práticos:

Criação de Coordenações, Comitês ou Núcleos de Equidade de Gênero vinculados diretamente à Reitoria.

Formalização dessas instâncias por meio de resoluções dos Conselhos Superiores, garantindo estabilidade institucional.

Designação de equipes técnicas multidisciplinares (assistência social, psicologia, pedagogia, gestão pública).



3. IMPLEMENTAÇÃO DE MECANISMOS SISTEMÁTICOS DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Recomendação:

Desenvolver instrumentos de acompanhamento contínuo das políticas de equidade de gênero.

Exemplos práticos:

Inclusão de indicadores qualitativos e quantitativos nos relatórios de autoavaliação (ex.: participação feminina em cargos de gestão, progressão na carreira, evasão acadêmica).

Criação de painéis institucionais de indicadores de gênero, atualizados anualmente.

Avaliações periódicas que identifiquem fragilidades, avanços e impactos das ações implementadas.



4. FORTALECIMENTO DA ARTICULAÇÃO ENTRE POLÍTICAS INSTITUCIONAIS, PESQUISA E EXTENSÃO

Recomendação:

Integrar produção acadêmica, projetos de extensão e políticas institucionais de gênero.

Exemplos práticos:

- Lançamento de editais institucionais específicos para pesquisas e projetos de extensão em equidade de gênero.
- Reconhecimento dessas atividades nos critérios de progressão funcional docente.
- Articulação entre grupos de pesquisa, pró-reitorias e instâncias de gestão para institucionalizar iniciativas já existentes.



5. AMPLIAÇÃO DO ENFOQUE INTERSECCIONAL NAS POLÍTICAS DE GÊNERO

Recomendação:

Incorporar explicitamente raça, classe, maternidade, território, deficiência e diversidade sexual nas políticas de equidade.

Exemplos práticos:

Coleta e análise de dados desagregados por gênero, raça/etnia e condição socioeconômica.

Programas específicos de permanência e apoio para mulheres negras, indígenas, mães universitárias e pessoas LGBTQIA+.

Inclusão da interseccionalidade como princípio orientador nos documentos institucionais.



6. DIVERSIFICAÇÃO DOS CAMPOS ACADÊMICOS CONTEMPLADOS PELAS POLÍTICAS DE GÊNERO

Recomendação:

Superar o foco exclusivo em áreas como Engenharia e Computação, ampliando o alcance das ações.

Exemplos práticos:

Políticas de equidade voltadas também às ciências humanas, sociais aplicadas, saúde, artes e educação.

Valorização da produção científica feminista e interseccional em diferentes áreas do conhecimento.

Incentivo à liderança feminina em coordenações de curso e programas de pós-graduação diversos.



7. INSTITUCIONALIZAÇÃO DE POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Recomendação:

Criar estruturas permanentes de acolhimento, prevenção e enfrentamento da violência de gênero.

Exemplos práticos:

Elaboração e divulgação de protocolos institucionais de denúncia e acolhimento.

Implantação de serviços permanentes de escuta psicológica e orientação jurídica para estudantes e servidoras.

Parcerias formais com redes externas de proteção, como Defensorias Públicas e Centros de Referência da Mulher.



8. GARANTIA DE ORÇAMENTO ESPECÍFICO PARA POLÍTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO VOLTADO PARA MULHERES

Recomendação:

Assegurar recursos financeiros próprios para a execução das ações.

Exemplos práticos:

Previsão de rubrica orçamentária específica no planejamento anual da universidade.

Financiamento contínuo de ações estruturantes, evitando dependência de projetos pontuais.

Transparência na alocação e execução dos recursos destinados às políticas de gênero para mulheres.



SÍNTESE FINAL DO MANUAL DE GESTÃO

Essas recomendações, acompanhadas de exemplos concretos, demonstram que o fortalecimento das políticas de equidade de gênero nas universidades federais do Nordeste exige institucionalização, transversalidade, avaliação contínua, abordagem interseccional e sustentabilidade financeira, permitindo que as ações superem o caráter simbólico e se consolidem como políticas públicas universitárias efetivas e transformadoras.



REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Kathia Susana. A educação cidadã transversal e interdisciplinar: abordagens de questões de justiça social, igualdade de gênero, diversidade cultural e sustentabilidade climática. *Studies in Multidisciplinary Review*, Curitiba, v. 5, n. 2, 2024.

HEILBORN, Maria Luiza; RODRIGUES, Carla. Gênero: breve história de um conceito. *Aprender – Cad. de Filosofia e Pisc. da Educação*. Ano XII, n. 20, p. 9-21, jul/dez 2018.

MANYWEATHERS, Jennifer; LYMN, Jessie; RURENGA, Geraldine; MURRELL-ORGILL, Katie; THOMAS, Shara Cameronse Cate. A experiência vivida de políticas de gênero e equidade de gênero em uma universidade regional australiana. *Ciências Sociais*, v. 9, jul. 2020.

MACARTHUR, Jess; CARRAD, Naomi; WILLETS, Juliet. Explorando a mudança de gênero: conceitos e tendências em avaliações de igualdade de gênero. *Terceiro Mundo Trimestral*, v. 42, n. 9, p. 2189-2208, 2021.

RODRIGUES, João Paulo Ribeiro. A população LGBTI e os objetivos de desenvolvimento sustentável nos países-membros do Merconsul. *Cadernos eletrônicos direito internacional sem fronteiras*, v.3, n.1. p.1-22, 2021.

SANTOS, Jaqueline; CARNEIRO, Suelaine. Enfrentar o racismo e o sexismo para a reconstrução da política educacional em uma perspectiva interseccional: a proposta das mulheres negras. *Educação & Sociedade*, v. 45, p. e276347, 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS. Plano de Desenvolvimento Institucional. Maceió: 2019. Disponível em: [pdi-ufal-2019-2023-completo.pdf](#). Acesso em: 13 de jun.2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Plano de Desenvolvimento Institucional. Fortaleza: 2023. Disponível em: [PDI 2023-2027 – Plano de Desenvolvimento Institucional da UFC](#). Acesso em: 26 de agos. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA. Edital de concessão de auxílio creche. UFSB, 17 de julho de 2024. Disponível: [Edital_Proaf_04_2024_-_Auxilio_Creche_%28Retificado%29_assinado.pdf](#). Acesso em: 13 de jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA. Relatório de Autoavaliação Institucional: Relatório Final do Quarto Ciclo Avaliativo 2018-2020 / Comissão Própria de Avaliação – CPA / UFRB. Cruz das Almas – BA.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA. UFRB seleciona estudantes para projeto de combate à misoginia e o feminicídio. UFRB, 20 de fevereiro de 2025. Disponível em: [UFRB seleciona estudantes para projeto de combate à misoginia e o feminicídio](#). Acesso em: 25 de agos. 2025.

Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

Às

Universidades Federais do Nordeste

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado “Manual de Gestão para Equidade de Gênero voltado para as Mulheres nas Universidades Federais do Nordeste”, derivado da dissertação de mestrado “ENTRE O DISCURSO E A PRÁTICA: ANÁLISE DAS POLÍTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO PARA MULHERES NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO NORDESTE”, de autoria de “Sebastiana Luciene Silva dos Santos”.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada “[Universidade Federal de Alagoas](#)”.

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um “[Produto Técnico Tecnológico](#)” e seu propósito é “[elaborar um manual de gestão sobre políticas de equidade de gênero para as mulheres nas 20 universidades federais do Nordeste auxiliando na elaboração e manutenção de políticas que enfrentem a desigualdade de gênero no âmbito das instituições e ensino superior.](#)”

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço “profiap@feac.ufal.br”.

Cidade, UF 24 de janeiro de 2026 _____

Registro de recebimento

Assinatura, nome e cargo (detalhado) do recebedor

**Discente: Sebastiana Luciene Silva dos
Santos**

**Orientador: Nilson Cibério de Araújo
Leão**

Universidade Federal de Alagoas

24 de janeiro de 2026