

ESTE DOCUMENTO FOI APROVADO PELO GRUPO DE TRABALHO, MAS AINDA NÃO APROVADO POR INSTANCIAS SUPERIORES DA CAPES.

DOCUMENTO DE TRABALHO - GT EQUIDADE DE GÊNERO

INTRODUÇÃO

Atualmente, as mulheres são maioria como concluintes nos cursos de ensino superior (IBGE, 2018) e estão com representação acima de 50% nos cursos de pós-graduação (CAPES, 2017). Além disso, estão na (co)autoria de metade dos artigos científicos produzidos no Brasil (Elsevier, 2017). Portanto, houve uma ampliação de participação qualificada de mulheres na base da carreira acadêmica. Entretanto, há duas questões importantes a serem resolvidas: (1) a sub-representação de mulheres nas áreas de exatas e tecnológicas em todos os níveis (Inep, 2016); e (2) a sub-representação de mulheres em espaços de liderança e decisão (Valentova *et al.*, 2017). Observa-se que o percentual de mulheres diminui desproporcionalmente à medida que se avança na carreira, fenômeno conhecido como segregação vertical ou hierárquica (Rossiter, 1982), popularmente conhecido como efeito tesoura.

Há vários fatores que se relacionam com esta sub-representação de mulheres no avanço da carreira científica, como viés implícito de gênero, pouca inserção em redes de contatos profissionais, maternidade e pertencimento étnico-racial. Nesse sentido, é necessário que se considerem as intersecções de gênero com outros fatores que contribuem com cenário excludente enfrentados por mulheres que entram em campos científico-tecnológicos.

Estereótipos implícitos de gênero são imagens e conceitos que construímos ao longo da vida em função de nossas interações em família, na escola, através da mídia, ou seja, por nossas interações sociais de forma mais ampla. Essas imagens e conceitos associam determinadas características aos homens e às mulheres, de forma diferente e como se fossem inatas. Por exemplo, associar características de maior brilhantismo e inteligência aos homens parece ser uma construção social que se inicia desde cedo (Bian *et al.*, 2017), enquanto às mulheres são atribuídas noções de pouca destreza com ferramentas e dificuldades em matemática. Essas associações implícitas podem induzir as pessoas a determinadas escolhas por áreas de atuação profissional, de forma a limitar suas potencialidades; da mesma forma que podem induzir as pessoas na hora da contratação de profissionais ou promoções para cargos de liderança. Nesse sentido, a presença desses estereótipos promove tanto a diminuição da representação de mulheres e minorias sexuais nas áreas científico-tecnológicas, quanto em espaços de maior prestígio e destaque no campo.

Exemplo desse fenômeno é evidenciado por estudos que mostram que mulheres com o mesmo número de publicações e com igual impacto, têm menos chances de se tornarem líderes de pesquisa (van Dijk *et al.*, 2014) ou obter financiamento (Wenneras & Wold, 1997). Esses dados parecem sugerir que estereótipos de gênero influenciam a avaliação das mulheres ainda que de maneira não percebida conscientemente. De fato, docentes do ensino superior (homens e mulheres) analisando um mesmo currículo, cuja única mudança é ter um nome tradicionalmente associado a homens ou mulheres, classificam os candidatos com nomes masculinos como mais competentes e merecedores de maiores salários (Moss-Racusin *et al.*, 2012). Em outro estudo, observou-se que quando a revisão dos artigos é realizada de forma anônima (isso é, sem identificação de autoria do trabalho), o número de artigos publicados com mulheres na primeira autoria aumenta (Budden *et al.*, 2007), evidenciando a influência do viés implícito nesse processo.

Quanto a maternidade, um estudo americano que analisou a distribuição de gênero por 30 anos, concluiu que a maternidade é um importante fator para explicar a diferença de mulheres em posições estáveis na carreira científica (Freeman *et al.*, 2009). Além disso, mulheres com filhos tem 38% menos chance de atingirem posições estáveis em todas as áreas do conhecimento (Mason *et al.*, 2013). No que se refere ao Brasil, o projeto *Parent in Science* realizou o primeiro mapeamento do impacto da maternidade na carreira científica das mulheres brasileiras, e observou que por um período de até 4 anos após a maternidade ocorre uma diminuição da produtividade das pesquisadoras (Andrade, 2018).

Além da maternidade, fator que não atinge a todas as mulheres, uma vez que nem todas as mulheres têm filhas ou filhos, está a questão do pertencimento étnico-racial. Mulheres que são mães enfrentam situações especiais que contribuem para a sub-representação das mulheres nas ciências e tecnologia; da mesma forma, mulheres negras e indígenas enfrentam barreiras específicas associadas ao racismo estrutural e viés implícito racial, o que faz com que mulheres negras e indígenas sejam ainda menos representadas nas ciências e tecnologias (PretaLab, 2018), apesar das mulheres negras corresponderem à maioria da população de mulheres no Brasil. Além disso, mulheres negras e indígenas são mais pressionadas a mostrar resultados, de acordo com o Relatório PretaLab. Por exemplo, 77% das mulheres negras que trabalham em empresas de alta tecnologia relatam que precisam provar maior competência do que seus pares (homens e mulheres não-negras). Assim, qualquer discussão que foque na equidade de gênero precisa considerar as interseccionalidades de raça e etnia.

É importante lembrar que a sub-representação de mulheres e minorias sexuais nas ciências e tecnologias (Rosa, 2019), para além da questão de justiça, deve ser combatida por

uma questão de economia, desenvolvimento e inovação. Há evidências de que a diversidade em espaços importantes de decisão aumenta a eficiência da própria ciência produzida (Nielsen *et al.*, 2017) já que a visão diversa e plural enriquece as possibilidades e aumenta o número de soluções, o que leva, inclusive, a impactos no mundo econômico (Hunt *et al.*, 2015).

Os desafios são urgentes e alinhados com uma perspectiva global, como evidenciam as ações da Organização das Nações Unidas (ONU) que, desde o ano 2000, incluiu a promoção da equidade de gênero, de grupos tradicionalmente marginalizados e a autonomia das mulheres no planejamento global para anos subsequentes, simbolizados pelos Objetivos do Milênio. Em 2015, a organização reafirmou a importância do tema, mantendo-o na Agenda 2030, que sinaliza ações necessárias para o desenvolvimento sustentável no mundo (United Nations, 2018). Nessa mesma linha, o Espaço Europeu de Comunicação (E.R.A., por sua sigla em inglês) da Comissão Europeia de 2012, inclui a equidade de gênero como uma de suas cinco áreas prioritárias de ação. Esta Comunicação convida aos estados membros da União Europeia, as universidades e os órgãos de pesquisa a colocar em prática medidas para promover as mulheres e a igualdade de gênero na pesquisa e na inovação (UPM, 2017). Assim, seja pela perspectiva da ordem política e econômica global, de direitos humanos, de sustentabilidade do planeta, é inquestionável a necessidade de uma transição para um modelo justo e sustentável, o que passa, necessariamente, por uma política de equidade de gênero.

Tendo em vista essas considerações, seguem abaixo as propostas deste grupo de trabalho para mitigar os efeitos da baixa representatividade de mulheres em espaços importantes na comunidade acadêmica.

OBJETIVOS

Propor ações estratégicas e políticas que contribuam para aumentar a representatividade de mulheres no meio acadêmico e científico brasileiro, especialmente em espaços de liderança, tais como:

- I. Programas de apoio e mecanismos de compensação para manutenção das pesquisas durante a fase da maternidade;
- II. Indução de ações que contribuam para a desconstrução dos estereótipos de gênero, a fim de alcançar a equidade de gênero na comunidade científica.
- III. Estratégias de aumento da participação de mulheres relacionadas aos processos de avaliação e fomento pelas agências brasileiras, estimulando, inclusive, a participação de mulheres negras e indígenas na comunidade científica.

PROPOSTAS

I. Mecanismos de Compensação

I.A. Avaliação da Pós-Graduação

Propõe-se que a coordenação do programa tenha a opção de solicitar a suspensão temporária na avaliação quadrienal da produção científica e no quantitativo de docentes/discentes, caso a pessoa tenha estado em licença maternidade no quadriênio anterior.

Para os casos de docentes:

1. Na Plataforma Sucupira – inclusão de dois campos na Plataforma Sucupira:
 - a. Informando se houve licença maternidade naquele ano;
 - b. Perguntando ao Coordenador se deseja suspender temporariamente a participação da docente que teve licença maternidade no quadriênio para a avaliação daquele quadriênio.
2. No documento de área dos cursos de pós-graduação desconsiderar a docente que esteve em licença maternidade na contabilização dos indicadores, caso a coordenação do Programa solicite através do item 1.b.

Para os casos de discentes:

3. Na Plataforma Sucupira – inclusão de dois campos na Plataforma Sucupira:
 - a. Informando se houve licença maternidade naquele ano;
 - b. perguntando ao Coordenador se deseja suspender temporariamente a participação da discente que teve licença maternidade no quadriênio para a avaliação daquele quadriênio.
4. No documento de área dos cursos de pós-graduação desconsiderar a discente que esteve em licença maternidade na contabilização dos indicadores, caso a coordenação do Programa solicite através do item 1. b.

I.B. Avaliação de Projetos e Editais

A partir da consideração da excelência científica, buscar a equidade de gênero na seleção de propostas. Assim, propõem-se que nos instrumentos de seleção de projetos, programas e candidaturas individuais incluam os seguintes critérios (adaptado do Manual de Boas Práticas para Processos Seletivos, elaborado pelo GT “Mulheres na Ciência” da Universidade Federal Fluminense):

1. O comitê avaliador deve ter diversidade e equilíbrio de gênero, ou seja, deve-se garantir diversidade na sua composição.
2. Deve-se tentar minimizar a sub-representação de determinados grupos entre os candidatos. Assim, pode-se observar se na lista de inscritos já ocorre algum tipo de sub-representação. Se constatado o problema, é possível propor ações para atrair já no edital indivíduos de grupos sub-representados.

3. Em instrumentos de seleção, é importante verificar se os termos empregados são inclusivos em termos de gênero. O texto de um edital pode conter viés implícito, favorável a candidatos homens, quando emprega a forma masculina para referir-se à totalidade de possíveis candidatos. Em alguns casos em que isso ocorre - por exemplo, “Chamada para pesquisador” e “Vaga para professor” - os termos poderiam facilmente ser substituídos por substantivos comuns de dois gêneros - como “Chamada para bolsista” ou “Vaga para docente”, respectivamente.
4. Valorizar a diversidade deixando explícito este ponto na descrição do edital. Exemplo: “Pessoas negras, mulheres, pessoas com deficiência são encorajadas a submeter proposta”.
5. Se a área do edital é tradicionalmente uma “área masculina”, é recomendável frisar ainda mais o comprometimento com a diversidade e a inclusão.
6. Estimular a plena participação de pessoas transgênero na comunidade científica, por exemplo, facilitando a inclusão de nome social nos processos seletivos.
7. Explicitar em instrumentos de seleção quais critérios de equidade de gênero serão utilizados no processo de avaliação. Divulgar no edital exatamente como isto será considerado no processo seletivo.
8. Sempre que possível, realizar a seleção (ou etapas do processo seletivo) sem conhecimento da identidade das pessoas.
9. Nos instrumentos de seleção em que se considera o tempo de titulação como critério para submissão, adicionar um ano a mais por cada licença maternidade (ou licença paternidade, inclusive nos casos de adoção durante o período de avaliação da produtividade, desde que a licença seja igual ou superior a quatro meses).
10. Inclusão de um ano a mais na contabilização da produtividade de cientistas que tiveram licença maternidade (ou licença paternidade, inclusive nos casos de adoção durante o período de avaliação da produtividade, desde que a licença seja igual ou superior a quatro meses).

II. Programas de Apoio

1. Criação de programa de Bolsa de Pós-doutorado para apoio de pesquisadores em atividades de pesquisa para compensar o afastamento relacionado ao período de licença maternidade (ou licença paternidade, inclusive nos casos de adoção, desde que a licença seja igual ou superior a quatro meses).
2. Criação de rubrica que permita a contratação de serviços de recreação infantil a fim de permitir a participação de pesquisadoras ou pesquisadores com filhos pequenos em eventos científicos.
3. Criação de rubrica que permita levar filhos de até quatro anos de idade em eventos no Brasil ou no exterior.

III. Estratégias de Aumento da participação das mulheres

1. Ajustar a composição dos Comitês de Avaliação (por exemplo, Coordenadores de Área, GAE, Comitês temporários etc) de modo a assegurar uma representação mais equitativa entre homens e mulheres.
2. Adotar procedimentos de sensibilização do corpo de avaliadores (por exemplo na CAPES: de Programas de (Pós)-Graduação e Processos Seletivos de bolsas e projetos), de modo a evitar o viés implícito e os estereótipos de gênero.
3. Adotar o Manual de Boas Práticas para Promoção de Equidade de Gênero para os processos de avaliação da Capes para diminuir o viés de gênero e outros vieses. O manual deverá ser confeccionado por este grupo de trabalho.

IV. Ações de Indução com impacto nas iniciativas financiadas pela CAPES em IES, FAPs e IPs.

1. Incluir nos processos seletivos que são realizados pelas IES e pelos IPs para concessão de bolsas e apoio a projetos, o critério equidade de gênero.
2. Nos programas de Apoio a Eventos, buscar a equidade de gênero entre palestrantes;
3. Divulgar o GT Equidade de Gênero da CAPES e suas propostas de ação;
4. Estimular os PPGs para a criação de código de conduta de relações de poder, com vistas a diminuir o assédio moral e sexual;
5. Prevenir e agir de forma eficaz sobre a violência de gênero, racismo e assédio sexual.

Referências

1. Andrade, R. O. (2018). Maternidade no Currículo. Revista Pesquisa Fapesp, 269. Disponível em: <http://www.revistapesquisa.fapesp.br/2018/07/19/maternidade-no-curriculo>, acesso em 19 de novembro de 2018.
2. Bian L, Leslie S, Cimpian A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. Science, 27 Jan 2017, 389-391.
3. Budden AE, Tregenza T, Aarssen LW, Koricheva J, Leimu R, Lortie CJ. (2008). Double-blind review favours increased representation of female authors, Trends in Ecology & Evolution, Volume 23, Issue 1, Pages 4-6, ISSN 0169-5347, <https://doi.org/10.1016/j.tree.2007.07.008>.
4. CAPES, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Dados de Mestrado e Doutorado - 2017, Disponível em: <https://dadosabertos.capes.gov.br>, acesso em 19 de novembro de 2018.
5. Elsevier. (2017). Gender in the Global Research Landscape, Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas. Disponível em https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf acesso em 20 de novembro de 2018.
6. Freeman RB, Goroff DF, Ginther DK, Kahn S. 2009. Does science promote women? Evidence from Academia 1973-2001. Science and Engineering Careers in the United States: An Analysis of Markets and Employment, eds Freeman RB, Goroff DF (University of Chicago Press, Chicago, IL), pp 163–194.
7. Hunt, Vivian e Layton, Denis e Prince, Sara, Diversity Matters, McKinsey & Company, February 2, 2015. Disponível em <https://assets.mckinsey.com/~media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx> acesso em 20 de novembro de 2018.

8. IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Relatório IBGE: Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018, pp. 1-12.
9. INEP, Censo da Educação Superior Notas Estatísticas, 2016. Disponível em http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2016.pdf. Acesso 20 de novembro de 2018.
10. Manual de Boas Práticas para Processos Seletivos: reduzindo o viés implícito, elaborado pelo GT “Mulheres na Ciência” da Universidade Federal Fluminense. ISBN: 978-85-69879-25-1.
11. Mason, Mary Ann, Nicholas H. Wolfinger, and Marc Goulden. 2013. *Do Babies Matter?: Gender and Family in the Ivory Tower (Families in Focus)*. 1 edition. Rutgers University Press.
12. Moss-Racusin, C.A., Dovidio J.F., Brescoll V.L., Graham M.J. e Handelsman J. "Science faculty's subtle gender biases favor male students". Proc Natl Acad Sci U S A. 2012; v 109, n 41, p. 16474-16479.
13. Nielsen MW, Alegria S, Börjeson L, Etzkowitz H, Falk-Krzesinski HJ, Joshi A, Leahey E, Smith-Doerr L, Woolley AW, Schiebinger L. Gender diversity leads to better science. Proceedings of the National Academy of Sciences Feb 2017, 114 (8) 1740-1742; DOI: 10.1073/pnas.1700616114.
14. PretaLab. (2018). Um levantamento sobre a necessidade e a pertinência de incluir mais mulheres negras na inovação e na tecnologia. Disponível em <https://www.pretalab.com/> acesso em 20 de novembro de 2018.
15. Rosa, K. (2019). Race, gender, and sexual minorities in physics: hashtag activism in Brazil. In: Pietrocola, Mauricio (ed.) *Upgrading Physics Education to Meet the Needs of Society*. Springer International Publishing, ISBN 9783319961620.
16. Rossiter, Margaret W. (1982). *Women Scientists in America: Before Affirmative Action, 1940-1972*. 2. Baltimore: Johns Hopkins University Press. ISBN 978-0801857119.
17. United Nations Development Programme. Human Development Reports. <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi> acesso em 04 de outubro de 2018.
18. UPM, Universidade Politécnica de Madrid. Plan de Igualdad, 2017, pp. 1-58.
19. Valentova JV, Da Silva ML, Otta E & McElligott, AG. (2017). Underrepresentation of Women in the Senior Levels of Brazilian Science. PeerJ. 5. 10.7717/peerj.4000.
20. van Dijk D, Manor O, Carey LB. Publication metrics and success on the academic job market. Curr Biol. 2014 Jun 2;24(11):R516-7.
21. Wenneras C, Wold A. Nepotism and sexism in peer-review. Nature. 1997 May 22;387(6631):341-3.

Composição do grupo de trabalho, segundo Portaria N° 221, de 27 de setembro de 2018:

- a) Aline Cristiane Pan – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
- b) Hartmut Günther;- Universidade de Brasília
- c) Jacqueline Leta* – Universidade Federal do Rio de Janeiro
- d) Katemari Rosa- Universidade Federal da Bahia
- e) Letícia de Oliveira- Universidade Federal Fluminense
- f) Márcia Cristina Bernardes Barbosa - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

*Jacqueline Leta, por razões pessoais, descontinuou sua participação no GT.