

**Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência da Universidade Federal Fluminense:
Passado, Presente e Futuro**

Jasmin B. Stariolo¹, Laura Brandão Martins¹, Helena Carla Castro², Paula Land³, Maria Domingues Vargas⁴, Andrea Latgé⁵, Bruno Penna⁶, Bruna Pinto Martins Brito⁷, Isabel Antunes David^{1,2}, Karin da Costa Calaza², Carla Appollinario de Castro⁸, Leticia de Oliveira¹

¹Universidade Federal Fluminense, Instituto Biomédico, Departamento de Fisiologia e Farmacologia, Niterói, RJ, Brasil.

²Universidade Federal Fluminense, Instituto de Biologia, Departamento de Neurobiologia, Niterói, RJ, Brasil.

³Universidade Federal Fluminense, Instituto de Psicologia, Niterói, RJ, Brasil.

⁴Universidade Federal Fluminense, Instituto de Química, Niterói, RJ, Brasil.

⁵Universidade Federal Fluminense, Instituto de Física, Niterói, RJ, Brasil.

⁶Universidade Federal Fluminense, Instituto Biomédico, Departamento de microbiologia e parasitologia, Niterói, RJ, Brasil.

⁷Universidade Federal Fluminense, Instituto de Ciências da Sociedade e Desenvolvimento Regional, Departamento de Psicologia de Campos, Niterói, RJ, Brasil.

⁸Universidade Federal Fluminense, Faculdade de Direito, , Niterói, RJ, Brasil.

Palavras-chave: equidade de gênero, maternidade, viés implícito, grupos de trabalho locais, mulheres na ciência.

Tendo em vista a necessidade de, não apenas discutir, mas de praticar ações que contribuam na equidade de gênero, o Grupo de Trabalho (GT) Mulheres na Ciência da Universidade Federal Fluminense (UFF) foi instituído em 16 de agosto de 2018, através da portaria N.º 62.009. O GT é vinculado à administração da UFF, mais especificamente à Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e inovação (PROPPi) e foi instituído em um contexto em que ainda não existiam grupos com essa finalidade nas Universidade Federais do Brasil. O GT Mulheres na Ciência da UFF foi criado a partir do reconhecimento do trabalho extensionista sobre “Viés implícito e construção de estereótipos de gênero” exercido pelas professoras Dras. Letícia de Oliveira e Karin Calaza - atuais

coordenadoras do grupo, a convite do pró-reitor da época, Dr. Vitor Ferreira. Este GT foi instaurado com a finalidade de fomentar discussões e propor ações, como a elaboração de um projeto para ampliar a igualdade de gênero na Ciência e suas implicações no âmbito da UFF. Uma palestra ministrada no “I Simpósio sobre Maternidade e Ciência” organizado pelo Movimento *Parent in Science* proporcionou o convite feito pela funcionária da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Jussara Prado, para que a professora Letícia de Oliveira fizesse parte do Grupo de Trabalho “Equidade de Gênero” no âmbito da CAPES. Atualmente, o GT Mulheres na Ciência da UFF conta com a atuação de docentes de diversas áreas do conhecimento, além de uma técnica administrativa e uma representante discente, tornando a UFF pioneira na formulação e aplicação de diversas políticas de apoio à maternidade em uma Instituição de Ensino Superior (IES).

Ainda, os principais objetivos são:

1. Criar políticas de incentivo à participação feminina na ciência, em especial nas áreas com sub-representação, como física, matemática e computação;
2. Discutir a maternidade e políticas de apoio no âmbito da Universidade, para pesquisadoras que são mães;
3. Incentivar a igualdade de gênero na composição de comitês de avaliação e órgãos decisivos dentro da Universidade;
4. Promover a conscientização da comunidade acadêmica sobre o viés implícito e a construção de estereótipos de gênero que representam barreiras invisíveis para a representação mais igualitária das mulheres.

Para cumprir com esses objetivos, o GT tem proposto atividades e iniciativas ao longo de toda sua trajetória, os quais serão melhores descritos a seguir.

Ações de incentivo à participação feminina na área tecnológica são necessárias uma vez que, apesar de as mulheres integrarem a maior parcela da taxa de concluintes do ensino Superior [1] e observarmos um aumento da participação feminina nas áreas de ciências exatas e tecnológicas, ainda é significativa a sub-representação de mulheres nestas áreas em todos os níveis [2]. Em busca de estimular uma maior inserção de mulheres nesse campo, o grupo ministra palestras de incentivo às estudantes de ensino básico através do projeto Meninas na Ciência, e elaborou um edital intitulado “Meninas e Mulheres nas Ciências Exatas e da Terra, Engenharias e Computação”, visando atrair e viabilizar a permanência de meninas e mulheres nessas áreas em que se encontram sub-representadas. O edital foi apresentado à FAPERJ, sendo este aprovado e implementado.

Uma conquista importante e pioneira da UFF quanto às políticas de apoio à maternidade foi a modificação no edital do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) para seleção de alunos de iniciação científica que passou a incluir um critério de pontuação diferenciada para mulheres que estiveram em licença-maternidade no período de 2 anos anteriores ao edital. Esta foi uma tentativa de compensar o período sem produção acadêmica, o qual antes as deixava em desvantagem para seleção de bolsas PIBIC. Uma análise feita pelo grupo para avaliar o real efeito da política implementada no edital PIBIC 2019 mostrou que de 505 mulheres que submeteram ao edital como orientadoras, 25 usaram a pontuação extra relacionada à licença maternidade. Dessas 25 mulheres, 15 conseguiram aprovação devido ao bônus previsto no edital. Ou seja, a política de apoio à maternidade estabelecida pela UFF nesse edital, possibilitou a aprovação de 60% de

cientistas mães que submeteram projeto ao edital e usaram a pontuação adicional por conta da maternidade.

Ademais, uma das principais ações vinculadas aos objetivos foi a aprovação das propostas do GT no “Regulamento Geral da Pós-graduação stricto sensu”. Essa ação permitiu a inclusão do apoio à maternidade de forma institucional e mais definitiva na UFF. Com isso, os programas de pós-graduação são obrigados a estabelecer políticas de apoio à maternidade em seus processos seletivos para mestrado e doutorado e de credenciamento e reconhecimentos de docentes nos programas de pós-graduação. Por exemplo, os programas deverão considerar a maternidade como uma excepcionalidade para critério de prorrogação de prazos, conquista importante principalmente no panorama da pandemia da COVID-19. Ainda, os programas deverão ampliar o período de avaliação do currículo para candidatas mães.

Essa ação vincula-se principalmente ao segundo objetivo do GT, visto que a maternidade é um fator importante para explicar a perda de mulheres na carreira científica em posições estáveis, especialmente por uma diminuição de produtividade após o nascimento de filhos [3,4]. Além disso, a ocorrência da pandemia de COVID-19 gerou impacto maior na carreira acadêmica de mulheres mães com filhos de até 12 anos e mulheres negras independentes de terem filhos [5] indicando um possível aumento na desigualdade de gênero [6]. Para minimizar o impacto da maternidade sobre a carreira científica das mulheres mães, além da inclusão de apoio à maternidade de forma institucionalizada na UFF, o GT também teve conquistas para além da UFF. Construiu um Manual de Propostas de Políticas de Apoio à Maternidade nas áreas de ciências exatas e tecnológica, em parceria com o coletivo de Mães da UFF e o Núcleo Interseccional em Estudos da Maternidade – NIEM, o qual pode ser usufruído por diferentes setores das IES. Levou também a proposta de política de apoio à maternidade em editais da FAPERJ, como o Cientista do Nosso Estado e o Jovem Cientista do Nosso Estado.

Além da baixa participação de mulheres na área de ciência e tecnologia, e das dificuldades enfrentadas pelas mães cientistas para se manterem na carreira, também ocorre um efeito designado como segregação vertical [7], comumente conhecido como efeito tesoura. A segregação vertical nos mostra que muitas mulheres entram e se formam na educação superior, incluindo na pós-graduação, mas poucas ocupam posições de liderança, tornando-se, por exemplo, diretoras ou reitoras. Um levantamento feito pelo GT confirmou que tal efeito está presente na UFF, sendo poucas as mulheres recipientes de bolsas de produtividade do CNPq e em altos cargos na administração da UFF. Para tentar mudar esse quadro e em consonância com o terceiro objetivo do grupo, foram realizadas palestras e debates sobre o tema, discutindo-se a importância e os empecilhos para que as mulheres cheguem nos cargos de maior poder. Além disso, o GT está elaborando um levantamento para entender como a violência de gênero - assédio- está sendo tratada na UFF, levando em consideração que esta questão tem influência na dificuldade de ascensão profissional.

O quarto objetivo relaciona-se com uma das linhas de pesquisa das coordenadoras e outras docentes do grupo, e já vinha sendo estudado e divulgado antes da criação do GT: o viés implícito e como ele está intimamente relacionado com as disparidades de gênero. “Viés” é um conceito que se refere a análises, julgamentos ou atitudes que não aderem aos princípios de imparcialidade.”[8]. Ou seja, o viés implícito pode levar a julgamentos e preconceitos de maneira não percebida, apenas

por uma questão cultural, com questões como raça, religião, sexualidade, gênero, etc. A construção de estereótipos e o viés implícito vêm prejudicando a carreira das mulheres de forma geral. Moss-Racusin e colaboradores (2012) mostraram que a avaliação de um mesmo currículo pode sofrer influência do fato de ter como proponente o nome de uma mulher ou de um homem, sendo melhor avaliado o currículo com o nome de um homem [9].

Medidas que combatam o viés implícito como, tornar público o conhecimento sobre este fenômeno, são fundamentais para a luta pela equidade de gênero-raça-classe. Uma contribuição importante do GT Mulheres na Ciência da UFF neste sentido foi a elaboração do manual denominado “Manual de Boas Práticas para Processos Seletivos, combatendo o viés implícito”, que pode ser acessado através do website do GT (<https://www.mulheresnaciencia.org/vies-implicito>). Este manual tem sido utilizado como referência na área de gênero e viés implícito, com vários downloads e quase 1900 acessos, além de ter sido citado em uma matéria da Folha de São Paulo. O grupo também publicou neste ano um artigo científico discutindo o viés implícito na questão racial e de gênero intitulado “Facing racism and sexism in science by fighting against social implicit bias: A Latina and Black woman's perspective” [8]. O GT mantém ainda uma participação ativa e semanal em palestras, conferências, mesas redondas e diversas atividades de divulgação sobre o tema, incluindo entrevistas para revistas como O Globo, Ciência Hoje e a Folha de São Paulo, e participação e organização de eventos locais, nacionais e internacionais. O GT realizou ainda alguns eventos para discussão de temáticas relevantes às mulheres na ciência e suas intersecções como: “Os desafios da inclusão na academia”; “Novas tecnologias de computação promovendo o bem-estar”; e “O trabalho precarizado e o assédio nas universidades: a terceirização na UFF”, que ocorreram através do canal do GT no youtube em decorrência da crise sanitária. Importante ressaltar que durante o período da pandemia da COVID-19 as ações do GT se intensificaram, visando produzir políticas de apoio às discentes mães de graduação e pós-graduação, especialmente as mães solo. O projeto “UFF nas escolas” tem o objetivo de contribuir com a formação de professores de escolas públicas de Niterói levando a através de palestras os conceitos de viés implícito e ameaça pelo estereótipo. Assim, dirimindo os efeitos prejudiciais desses fenômenos nos estudantes. Além disso, palestras de cientistas mulheres da UFF são oferecidas mensalmente para estudantes e docentes de modo a quebrar o estereótipo de ciência associado aos homens. Por fim, o grupo também vem apoiando e orientando a formação de GT's em outras instituições de ensino superior e estimulando movimentos locais.

Algumas outras conquistas efetivadas pelos debates e produções do GT foram: i) criação de critério adicional denominado de “inclusão social de mães”, no edital de seleção do processo seletivo de bolsas de apoio às atividades acadêmicas não presenciais; ii) aprovação no Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPEX) da UFF de recomendação de flexibilização da carga horária de docentes que se responsabilizam pelo cuidado de crianças, idosos e pessoas com deficiência, considerando o momento excepcional de pandemia; ação esta articulada em conjunto com o Grupo de Trabalho COVID da UFF; iii) Inserção de bônus especial para solicitantes que estiverem em licença maternidade no Edital do Programa de Fomento à Pesquisa (FOPESQ) da UFF; iv) Modificação nos critérios de recredenciamento anual dos docentes no corpo de alguns programas de Pós-graduação da UFF, ampliando-se o período de produção científica considerado para a avaliação no caso de pesquisadoras que tiveram filho (s). e v) integração com a Pró-reitoria de

Graduação (PROGRAD), a instituição de edital de monitoria que preconiza a pontuação diferenciada para discentes mães que concorrem ao programa.

Em resumo, o Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência UFF vem desenvolvendo um trabalho importante localmente e cumprindo um papel multiplicador, espelhando a construção de políticas de equidade de gênero para além da instituição à qual pertence. Muito já foi conquistado, mas ainda há muita luta pela frente. O GT apresenta enquanto perspectivas futuras: (i) a institucionalização e ampliação do grupo com a consolidação de maneira institucional das conquistas obtidas; (ii) amplificação de políticas de incentivo à participação feminina na ciência, em especial, em áreas com sub-representação (física, matemática e computação); (iii) o avanço nas propostas de apoio à maternagem e justiça reprodutiva; (iv) novas propostas de políticas de enfrentamento ao assédio e a violência institucional; (v) o desenvolvimento de ações conjuntas com outros comitês da UFF para políticas de combate ao racismo. O GT pretende ainda continuar o debate com a comunidade acadêmica para melhor definir propostas que combatam o viés implícito e ameaça pelo estereótipo, sempre na busca por igualdade de gênero e étnico-racial nos espaços acadêmicos.

Agradecimentos

Agradecemos à Universidade Federal Fluminense, em especial à Pró-reitoria de Pós-graduação, Pesquisa e Inovação, à Pró-reitoria de Graduação e à Reitoria pelo apoio. Agradecemos aos movimentos e coletivos de mulheres e mães da UFF, tais como o Niem e o Coletivo de Mães. Agradecemos ao movimento Parent in Science pela inspiração e geração de dados quantitativos para o estabelecimento de políticas públicas voltadas ao apoio à maternidade.

Referências

1. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil, disponível em: ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html, acessado em 05/11/2021.
2. INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Censo da Educação Superior, disponível em: portal.inep.gov.br/web/guest/educacao-superior, acessado em 05/11/2021.
3. Freeman RB, Goroff DF, Ginther DK, Kahn S. 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, 2009.
4. Machado, L. S., Perlin, M., Soletti, R. C., e Silva, L. K. R., Schwartz, I. V. D., and Seixas, A. Parent in science: the impact of parenthood on the scientific career in Brazil. In *Proceedings of the 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering, GE '19* (Montreal, QC: IEEE), 37–40, 2019.
5. Staniscuaski, F. *et al.* Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action. *Frontiers in Psychology*. 12: 1-14, 2021.

6. Oliveira, L. *et al.* The 100,000 most influential scientists rank: the underrepresentation of Brazilian women in academia. *Science: An Acad Bras Cienc*, 93(3): 1-12, 2021.
7. Rossiter, M. W. *Women Scientists in America: Before Affirmative Action, 1940-1972*. 2. Baltimore: Johns Hopkins University Press. ISBN 978-0801857119, 1982.
8. Calaza K, Fátima C. S. Erthal, Mirtes G. Pereira, Kita C. D. Macario, Verônica T. Daflon, Isabel P. A. David, Helena C. Castro, Maria D. Vargas, Laura B. Martins, Jasmin B. Stariolo, Eliane Volchan, and Leticia de Oliveira. Facing racism and sexism in science by fighting against social implicit bias: A Latina and Black woman's perspective. *Frontiers in Psychology*, 12:671481, 2021.
9. MOSS-RACUSIN, C. A. *et al.* Science faculty's subtle gender biases favor male students. *PNAS*, 109(41): 16474–16479, 2012.