

Participação feminina na pós-graduação e na ciência.

Leticia de Oliveira

Professora Titular – Universidade Federal Fluminense

Presidente da Comissão Permanente de Equidade de Gênero– UFF

Parent in Science

Presidente da Comissão de Equidade Diversidade e Inclusão (FAPERJ)



Na ciência...

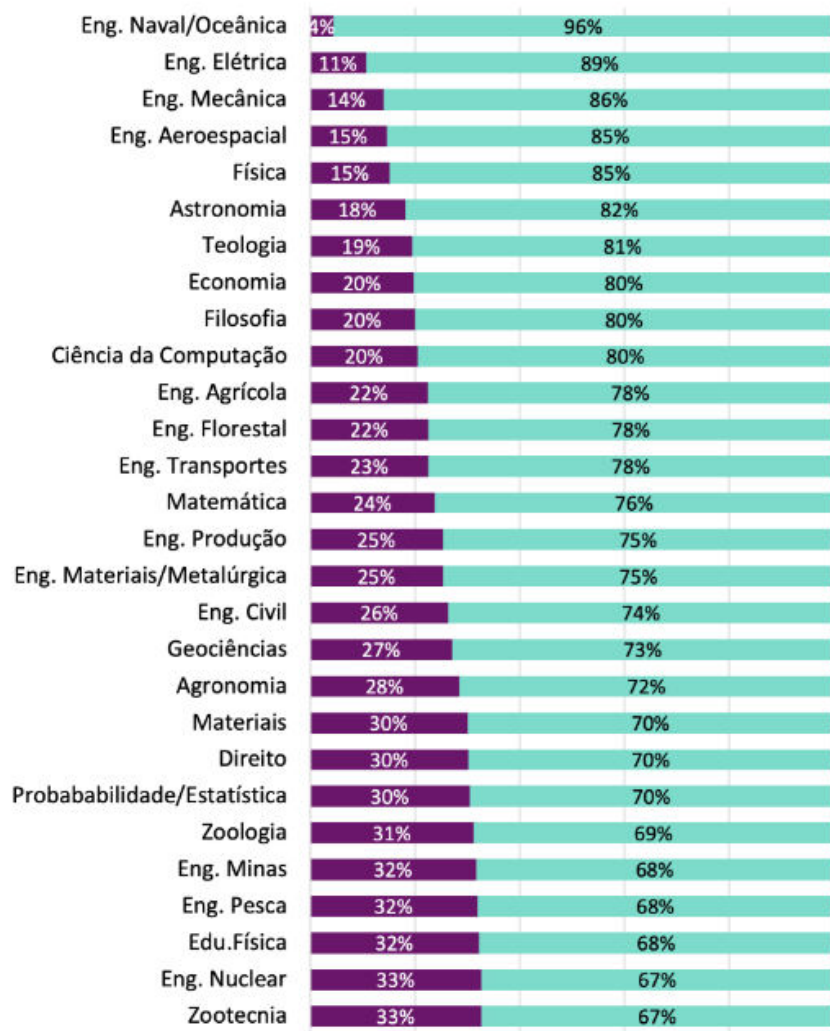


Baixa representação em posições de destaque e liderança



Baixa representação nas áreas exatas e tecnológicas

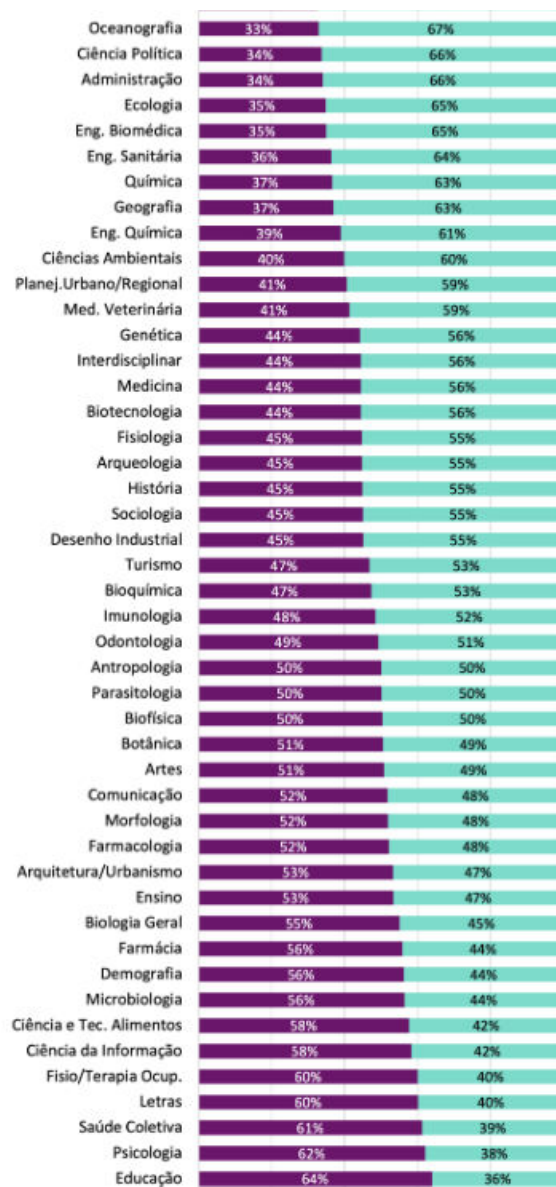
MULHERES NA CIÊNCIA BRASILEIRA



O Gráfico apresenta a proporção de gênero dos docentes das pós-graduações nacionais de acordo com a área de conhecimento.

VOCÊ SABIA?

Apenas em **34%** das áreas de conhecimento as mulheres alcançam equidade ou são maioria entre docentes na pós-graduação.



Homens são **58%** do total de docentes que dão aula nas diferentes áreas do conhecimento da pós-graduação.

Mulheres, por sua vez, são **42%**

TOTAL:

105575 docentes vinculados a cursos de pós-graduação

80 áreas do conhecimento

FONTE:

Elaboração própria com base em dados da CAPES.

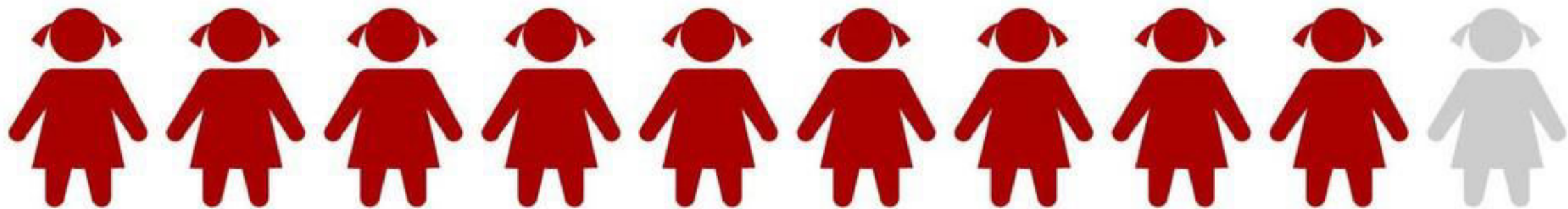
Mais informações sobre a metodologia em:

www.gemaa.iesp.uerj.br

Resultados preliminares da pesquisa "Diversidade na Ciência Brasileira".

Infância e estereótipos de gênero

Estudo ouviu crianças, pais e professores em São Paulo, Buenos Aires e Cidade do México



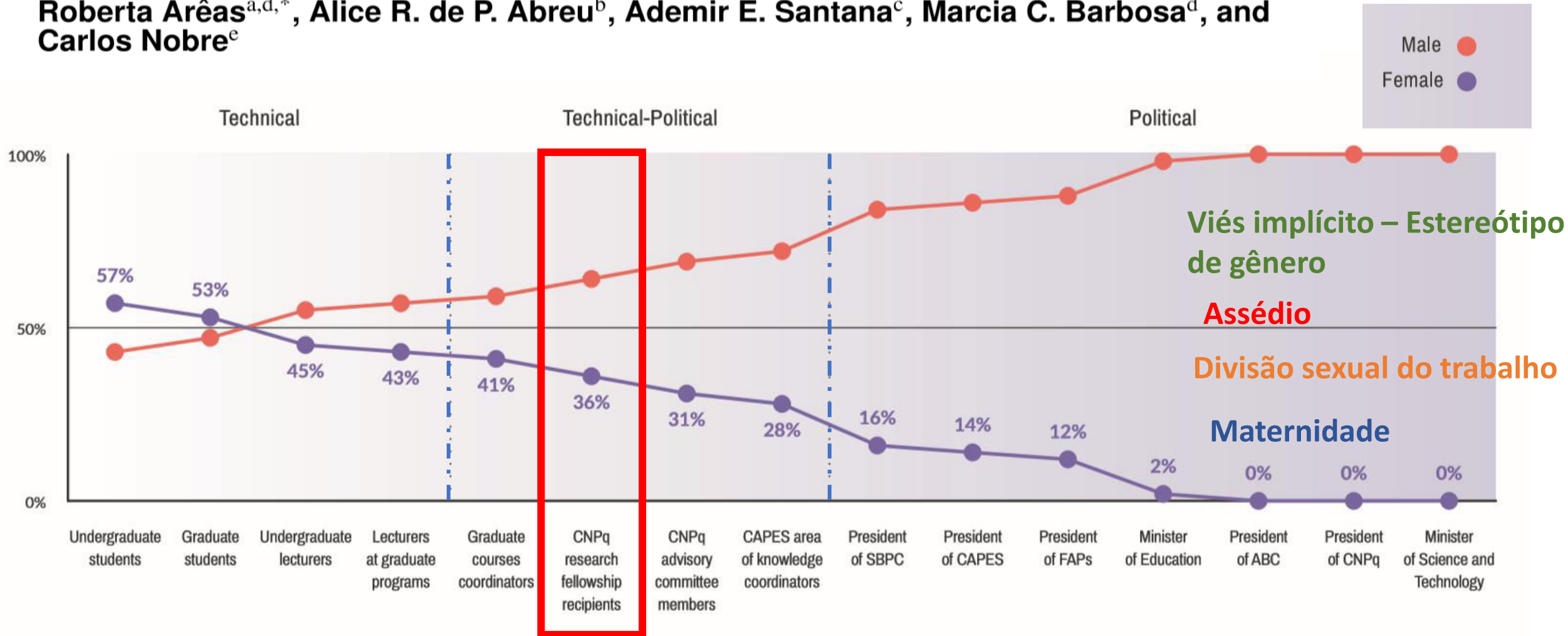
90% das meninas de seis a oito anos acham que engenharia “é coisa de menino”

Fonte: Flacso-Unesco, Chicos.net e Disney Latino-América

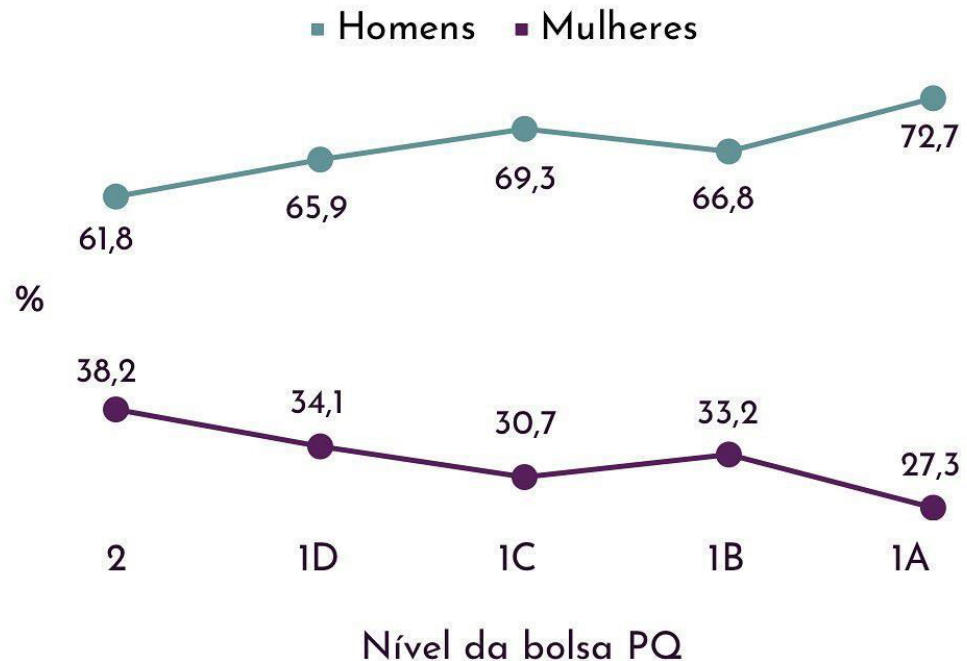
Posições de gestão e destaque científico

Gender and the scissors graph of Brazilian science: from equality to invisibility

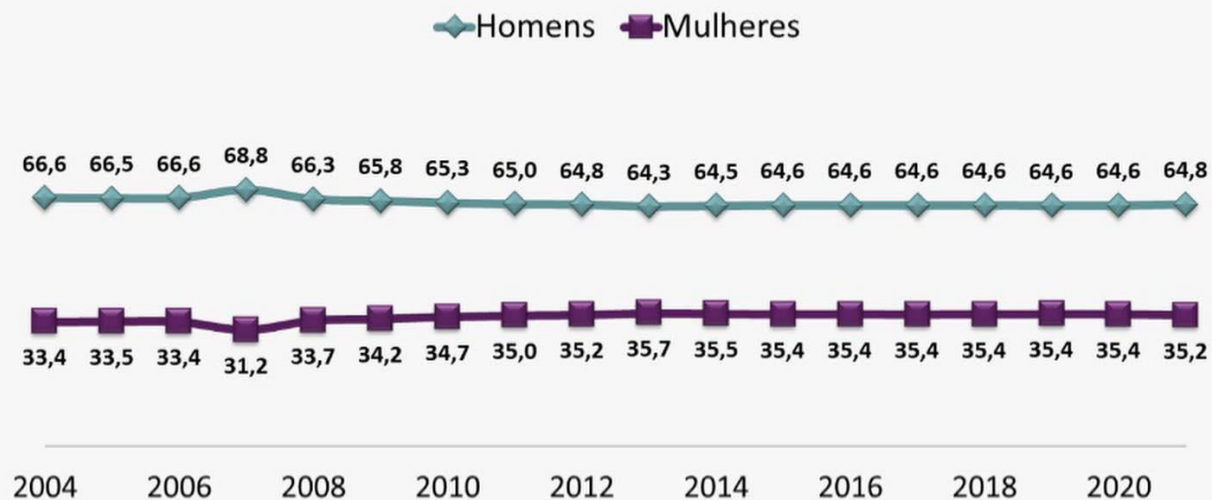
Roberta Arêas^{a,d,*}, Alice R. de P. Abreu^b, Ademir E. Santana^c, Marcia C. Barbosa^d, and Carlos Nobre^e



Dados do resultado preliminar da Chamada CNPq - PQ 2022



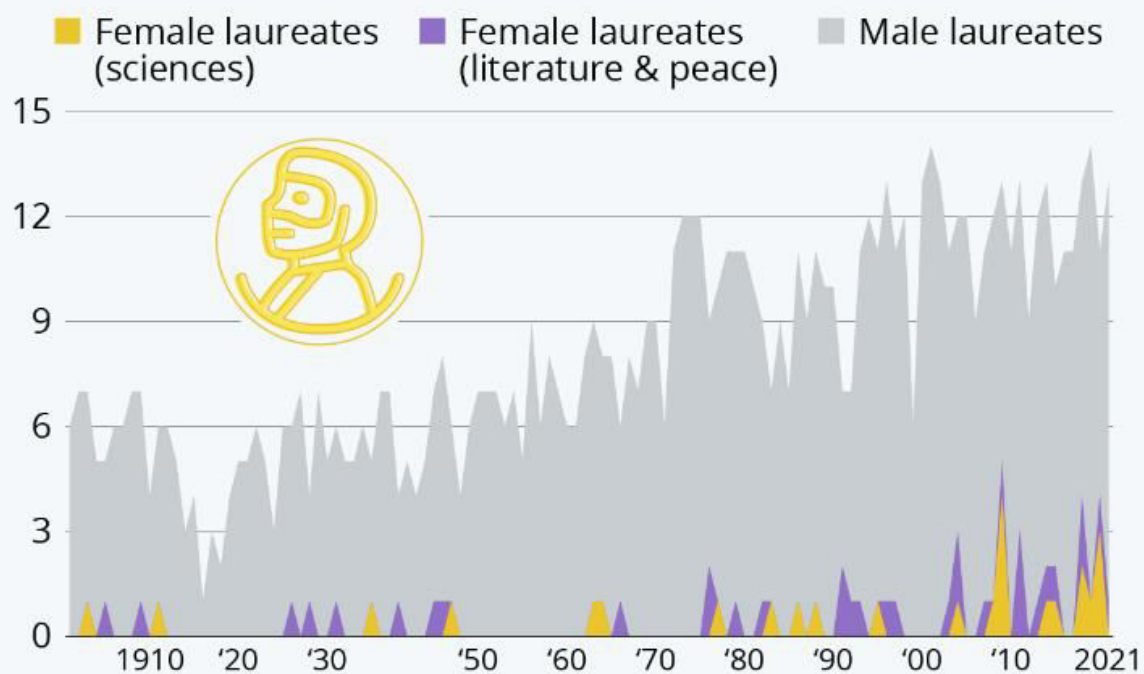
Bolsas PQ vigentes em cada ano (porcentagem por gênero)



Sub-representação no Prêmio Nobel

Women Make Slow Progress at the Nobel Prizes

Number of female Nobel Prize Laureates (1901-2021)



No Nobel Prizes given out 1940-42. Excludes organizations receiving the prize

Source: Nobel Foundation



statista

One reason men often sweep the Nobels: few women nominees

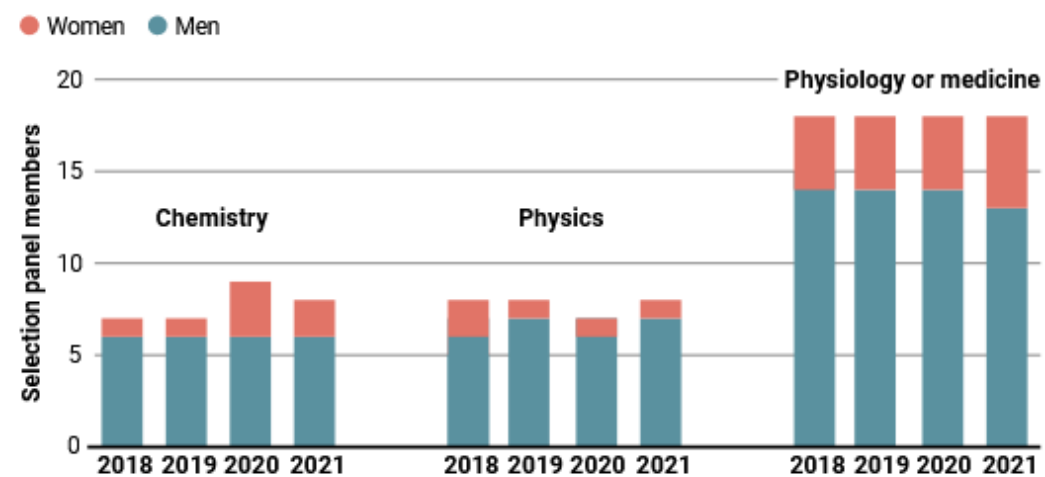
In recent years, changes to the process have roughly doubled the percentage of women in the nominee pool

12 OCT 2021 · 4:45 PM · BY KATIE LANGIN

Science

Nobel selection panels: mostly a male affair

Over the past 4 years, relatively few women have served on the selection committees for science Nobel Prizes.



NOBEL COMMITTEES



SOCIAL SCIENCES

The 100,000 most influential scientists rank: the underrepresentation of Brazilian women in academia

LETICIA DE OLIVEIRA, FERNANDA REICHERT, EUGENIA ZANDONÀ, ROSSANA C. SOLETTI & FERNANDA STANISCUASKI

Female Brazilian scientists are greatly underrepresented in the rank (**11%** in the Top 100,000)

Towards diversity in science – a glance at gender disparity in the Brazilian Society of Neuroscience and Behavior (SBNeC)

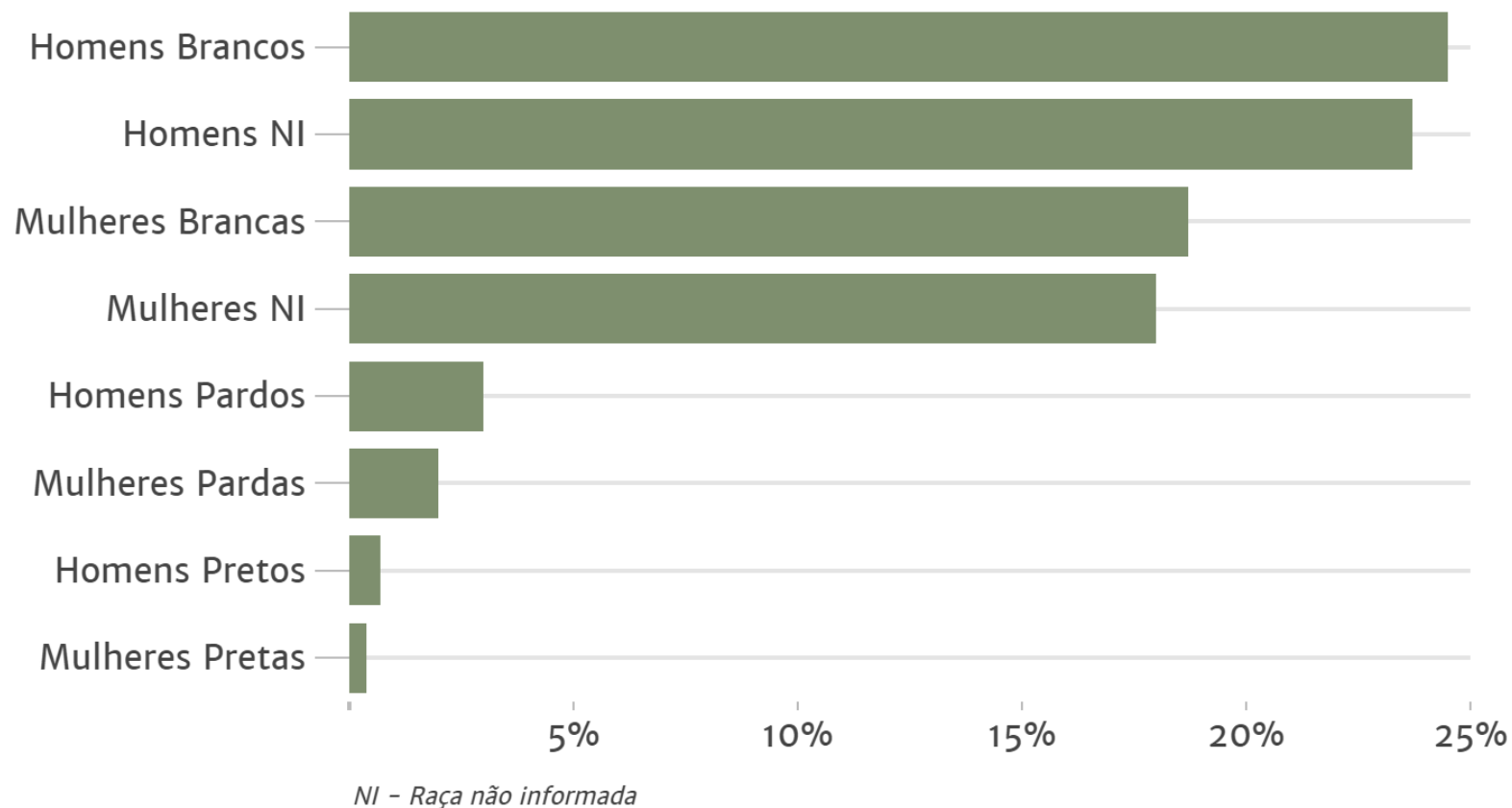
F.S. Erthal¹, A.F. Bastos¹, C. Vaccariello¹, A.T.S. Madeira¹, T.S. Santos¹, J.B. Stariolo², L. Oliveira², M.G. Pereira², K.C. Calaza³, C. Hedin-Pereira⁴, and E. Volchan¹



Figure 2. Speakers at full conferences (A) and at symposia (B) in six national and stand-alone meetings of the Brazilian Society of Neuroscience and Behavior (SBNeC). Dashed lines indicate the mean percentage of senior women members (57.50%) between 2010 and 2019.

Menos de 3% entre docentes da pós-graduação são doutoras pretas

Docentes doutores na pós-graduação



Fonte: INEP - Censo da Educação Superior 2016



Viés implícito de
avaliação de gênero

Avaliação de Currículo

Cargo: gerente de laboratório



Avaliadores Grupo A

João de Oliveira



CURRICULUM VITAE		
IDENTIFICAÇÃO		
Nome: _____		
Endereço: _____		
Bairro: _____	Fone: _____	
E-mail: _____	Site: _____	
Cidade: _____	CEP: _____	Estado: _____
Filho de: _____		
Nacionalidade: _____		
Naturalidade: _____		
Data de Nascimento: _____		
Estado Civil: _____		
Identidade: _____	Cart. Profissional: _____	Série: _____
Carteira de Reservista: _____	Título de Eleitor: _____	Zona: _____
CPF: _____	Carteira de Habilitação: _____	Categoria: _____
ESCOLARIDADE		
CURSO 1º GRAU (1ª a 8ª Série):		
Escola: _____		
Cidade: _____	Período: _____	
CURSO COLEGIAL OU EQUIVALENTE:		
Escola: _____		
Cidade: _____	Período: _____	
CURSO SUPERIOR:		
Universidade: _____		
Faculdade: _____	Curso: _____	
Cidade: _____	Período: _____	
CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO, PÓS-GRADUAÇÃO, SEMINÁRIOS, PALESTRAS, ETC.		
Assunto: _____		
Entidade: _____	Período: _____	
Assunto: _____		
Entidade: _____	Período: _____	
Assunto: _____		
Entidade: _____	Período: _____	
Assunto: _____		
Entidade: _____	Período: _____	

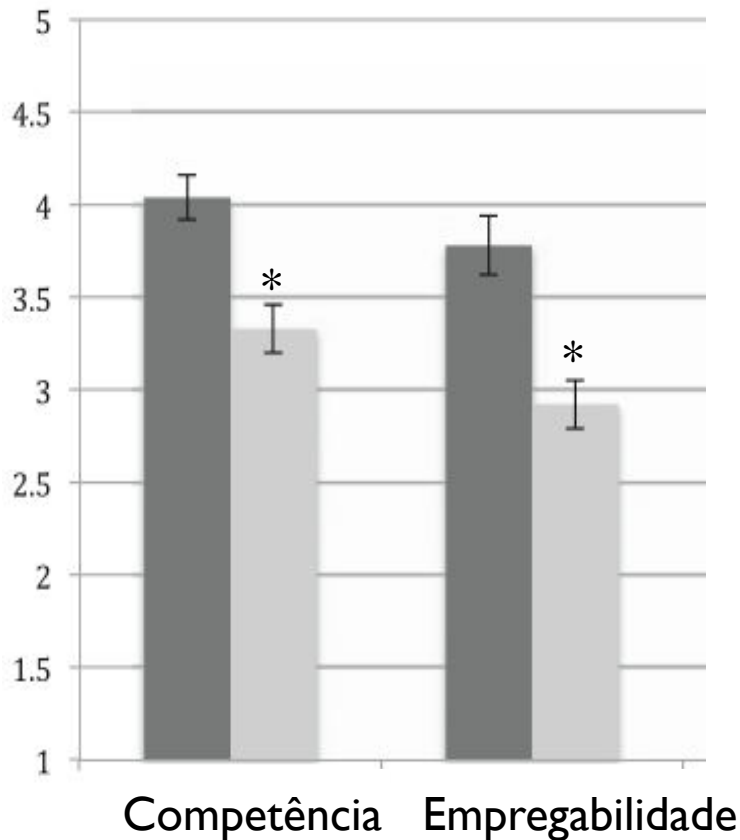


Avaliadores Grupo B

Joana de Oliveira

Avaliação de Currículo

CURRICULUM VITAE	
IDENTIFICAÇÃO	
Nome: _____	
Endereço: _____	
Nome: _____	Fone: _____
E-mail: _____	Cidade: _____
CEP: _____	Estado: _____
Filho de: _____	
Nacionalidade: _____	
Data de Nascimento: _____	
Estado Civil: _____	
Identidade: _____	Cart. Profissional: _____
Série: _____	Carteira de Resposta: _____
Título de Eleitor: _____	Zona: _____
CPF: _____	Carteira de Habilitação: _____
Categoria: _____	
ESCOLARIDADE	
CURSO 1º GRAU (1ª a 8ª Sés):	
Escola: _____	Período: _____
CURSO COLEGIAL OU EQUIVALENTE:	
Escola: _____	Período: _____
CURSO SUPERIOR:	
Universidade: _____	Curso: _____
Faculdade: _____	Período: _____
CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO, PÓS GRADUAÇÃO, SEMINÁRIOS, PALESTRAS, ETC.	
Assunto: _____	Período: _____
Entidade: _____	Período: _____
Assunto: _____	Período: _____
Entidade: _____	Período: _____
Assunto: _____	Período: _____
Entidade: _____	Período: _____
Assunto: _____	Período: _____
Entidade: _____	Período: _____

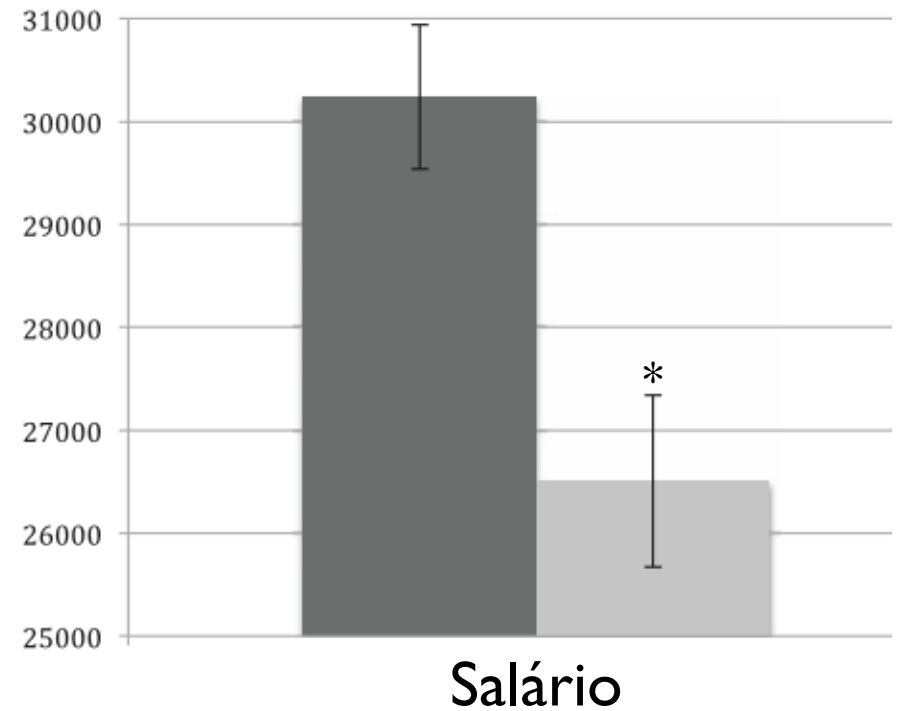


Gênero do candidato:

■ Homem

■ Mulher

Moss-Racusin et al, 2012





How Gender and Race Stereotypes Impact the Advancement of Scholars in STEM: Professors' Biased Evaluations of Physics and Biology Post-Doctoral Candidates

Asia A. Eaton¹ · Jessica F. Saunders² · Ryan K. Jacobson¹ · Keon West³

An interaction between candidate gender and race emerged for those in physics, whereby Black women and Latinx women and men candidates were rated the lowest in hireability compared to all others.



Por que mudar
este cenário?

Importância da Diversidade

1. Por justiça

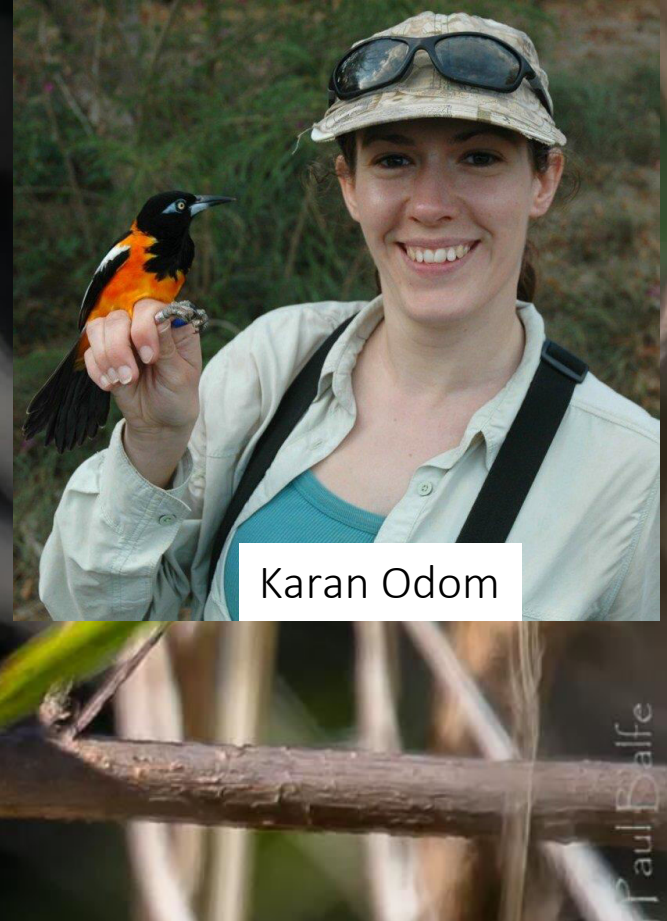

2. Por eficiência

Gender diversity leads to better science

Mathias Wullum Nielsen^{a,1}, Sharla Alegria^b, Love Börjeson^c, Henry Etzkowitz^{d,e}, Holly J. Falk-Krzesinski^{f,g}, Aparna Joshi^h, Erin Leaheyⁱ, Laurel Smith-Doerr^j, Anita Williams Woolley^k, and Londa Schiebinger^a

PNAS, 2017

Diversidade amplia os pontos de vistas, questões levantadas e áreas investigadas por pesquisadores.



Women have disrupted research on bird song, and their findings show how diversity can improve all fields of science

September 11, 2020 8.20am EDT

Karan Odom

<https://theconversation.com/women-have-disrupted-research-on-bird-song-and-their-findings-show-how-diversity-can-improve-all-fields-of-science-142874>

For more than 150 years scientists have generally considered bird song to be a male trait. Recent findings have shown that female song is widespread, and it is likely that the ancestor of all songbirds had female song.

Odom, K., Hall, M., Riebel, K. *et al.* Female song is widespread and ancestral in songbirds. *Nat Commun* 5, 3379 (2014).

<https://doi.org/10.1038/ncomms4379>

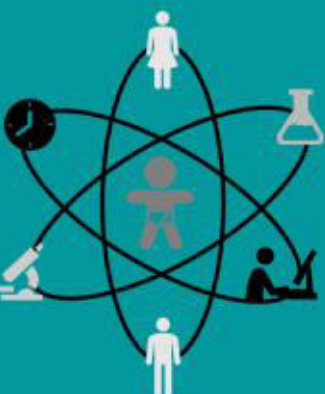


**Propostas de políticas de apoio
relacionados à mulheres na ciência.**

PARENT IN SCIENCE

2020

Núcleo Central



UFRGS - UFCSPA - UNIPAMPA - UERJ - UFF - ESPM - UFJF - UEPB - INPA



Fernanda
Stanisçuaski



PARENT IN SCIENCE

2020

Núcleos Regionais - Embaixadoras/es



73 EMBAIXADORAS/ES

53 INSTITUIÇÕES

18 ESTADOS + DF



Parent in Science

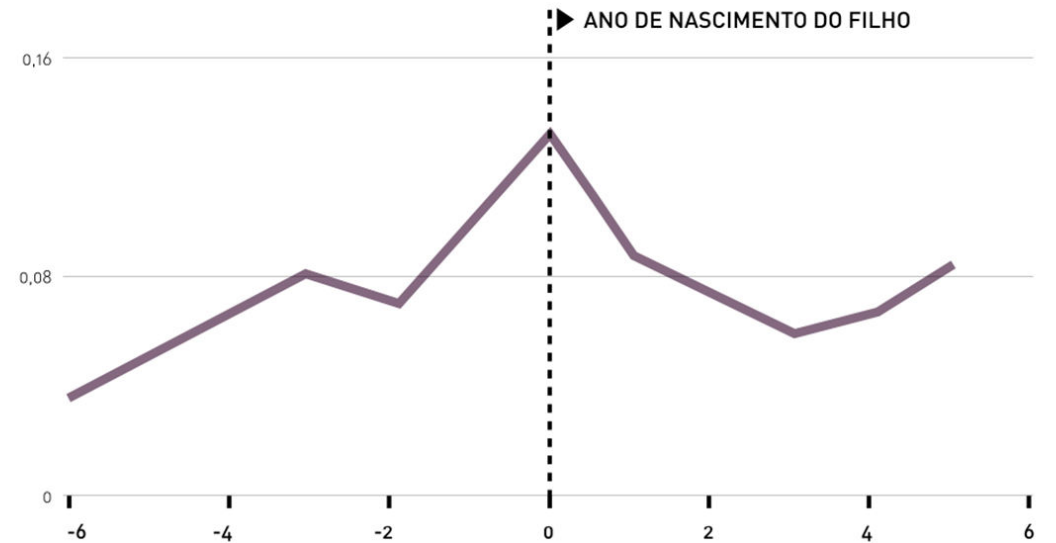
MATERNIDADE E CIÊNCIA



PARENT IN SCIENCE

MATERNIDADE X PRODUTIVIDADE CIENTÍFICA

TAXA DE PUBLICAÇÃO ANTES E DEPOIS DA MATERNIDADE
PARA CIENTISTAS NA PESQUISA PARENT IN SCIENCE



FONTE Parent in Science [2017]

Maternidade no lattes



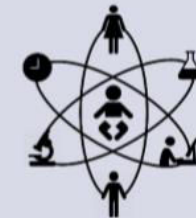
Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action

Fernanda Staniscuaski^{1}, Livia Kmetzsch^{1,2}, Rossana C. Soletti³, Fernanda Reichert⁴, Eugenia Zandonà⁵, Zelia M. C. Ludwig⁶, Eliade F. Lima⁷, Adriana Neumann⁸, Ida V. D. Schwartz^{9,10}, Pamela B. Mello-Carpes⁷, Alessandra S. K. Tamajusuku⁷, Fernanda P. Werneck¹¹, Felipe K. Ricachenevsky^{2,12}, Camila Infanger¹³, Adriana Seixas¹⁴, Charley C. Staats^{1,2} and Leticia de Oliveira¹⁵*



PRODUTIVIDADE ACADÊMICA DURANTE A PANDEMIA: Efeito de gênero, raça e parentalidade

Informativo do Movimento *Parent in Science* com dados coletados de questionários respondidos por 14.152 cientistas - docentes pesquisadores, pós-doutorandas(os) e alunas(os) de pós-graduação - durante a pandemia pelo novo coronavírus, no primeiro mês do período de isolamento social e trabalho remoto no Brasil.



PARENT IN SCIENCE
2020

PRODUTIVIDADE ACADÊMICA BRASILEIRA
DURANTE A PANDEMIA



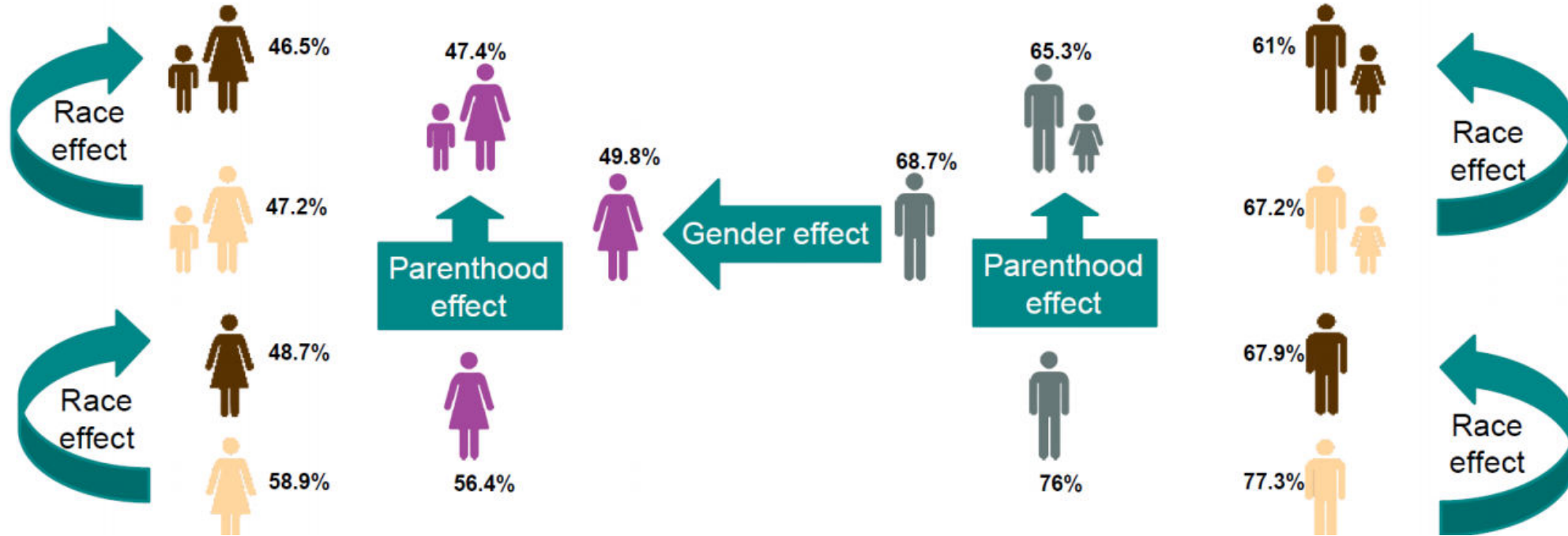
PARENT IN SCIENCE

Impacto da pandemia na produtividade dos cientistas brasileiros

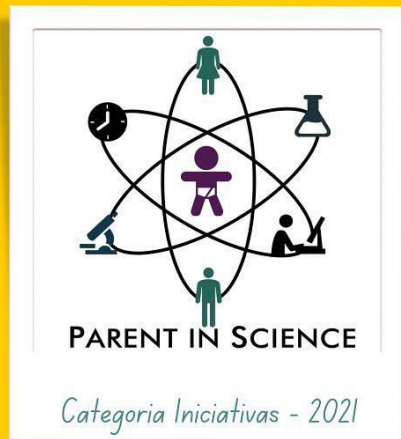


ACADEMIC PRODUCTIVITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Who has submitted papers, as planned, during the social isolation period



VENCEMOS!!!

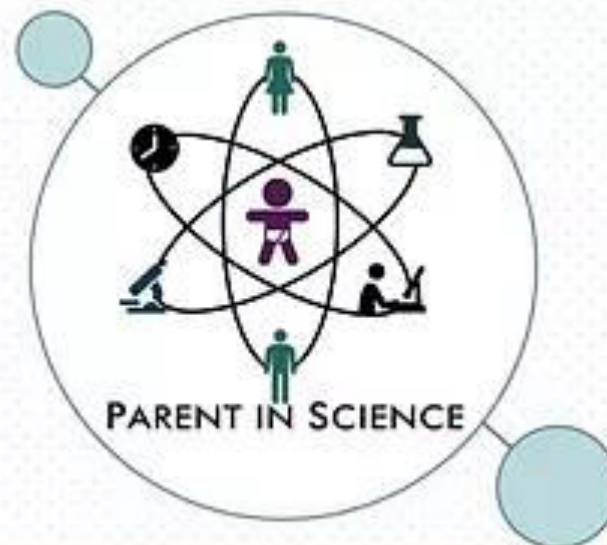


PRÊMIO **NATURE** PARA
MULHERES INSPIRADORAS NA CIÊNCIA

www.parentinscience.com

 Science
Outreach

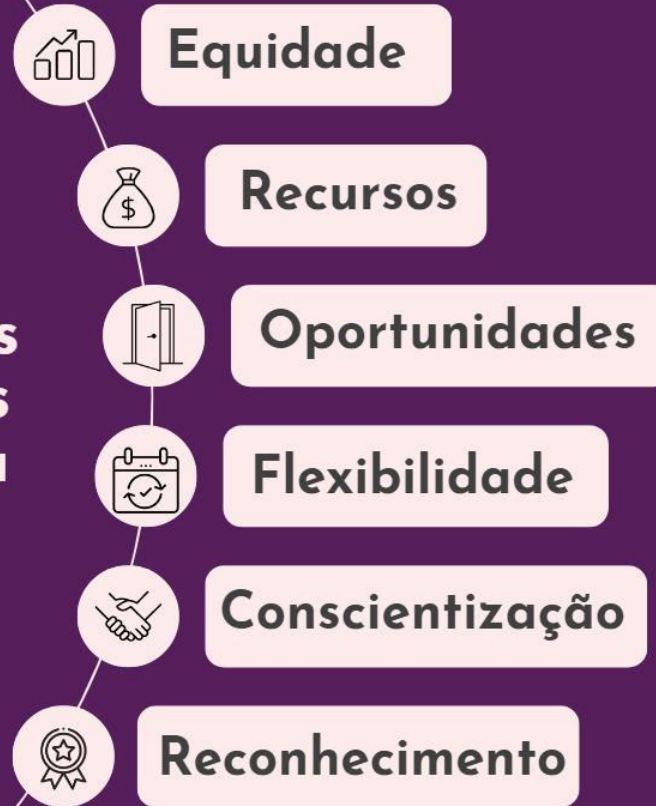
Winner 2021



nature research
awards

 Inspiring Women
in Science

Como instituições podem apoiar as MAES na ciência



PARENT IN SCIENCE



www.parentinscience.com



www.facebook.com/parentinscience



[@parentinscience](https://twitter.com/parentinscience)



[@parentinscience](https://www.instagram.com/parentinscience)



Canal Parent in Science



parentinscience@gmail.com

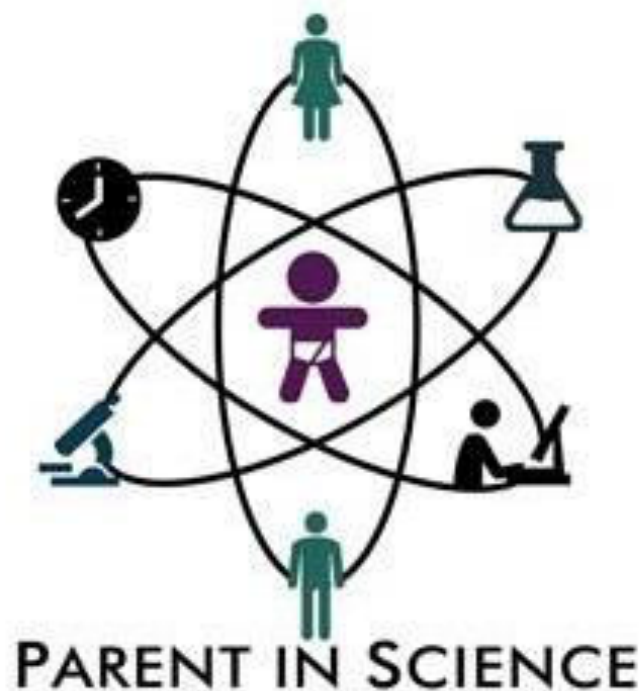


CAPEs

Grupo de Trabalho Equidade de Gênero da CAPES

I Simpósio sobre Maternidade e Ciência

10 e 11 de maio, na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)



Jussara Pereira Prado

Coordenadora de Parcerias com a Europa Latina e
para Desenvolvimento – DRI - CAPES

Criação e Composição do GT

FUNDAÇÃO COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR

PORTARIA Nº 221, DE 27 DE SETEMBRO DE 2018

1. Aline Cristiane Pan (UFRGS);
2. Hartmut Günther (UNB);
3. Jacqueline Leta (UFRJ);
4. Katemari Rosa (UFBA);
5. Letícia de Oliveira (UFF);
6. Márcia Bernardes Barbosa (UFRGS);

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 interseções 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



#maternidadenasucupira

www.parentinscience.com

É urgente que a CAPES passe a considerar a **maternidade** no processo de avaliação dos programas de pós-graduação para:

1. evitar o **descredenciamento** de docentes mães que tiveram uma queda em seus índices de publicações em decorrência da maternidade;
2. garantir a **licença-maternidade** das discentes, direito muitas vezes não respeitado em função do possível impacto no tempo médio de titulação do programa.

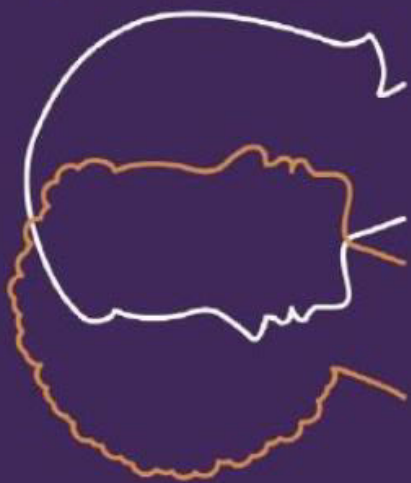


#maternidadenasucupira



UFF

Mulheres & Ciência



Grupo de Trabalho “Mulheres na Ciência”

Finalidade: discutir, propor ações, elaborar um projeto para ampliar a igualdade de gênero na Ciência e suas implicações no âmbito da UFF.

(PORTARIA 62.009 DE 16 de agosto de 2018)



Pesquisadoras:

- Instituto de Física
- Instituto de Ciência da Computação
- Escola de Engenharia (PROEX)
- Instituto de Geociências
- Instituto de Química
- Instituto de Biologia
- Instituto Biomédico
- Instituto de Economia
- Departamento de Psicologia – VR
- Instituto de Ciências Sociais

Representante Discente

RELATÓRIO EXECUTIVO



GT MULHERES NA CIÊNCIA

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
Agosto de 2018 a junho de 2021

Ações mais importantes - GT

- **Elaboração:** Edital “Meninas e Mulheres nas Ciências Exatas e da Terra, Engenharias e Computação” (FAPERJ)

Atrair e viabilizar a permanência de meninas e mulheres nas áreas exatas e tecnológicas.

- **Inserção:** Editais da UFF - Políticas de apoio à maternidade, sendo a primeira Universidade no país à apoiar cientistas mães (Edital PIBIC 2019).

60% das mães cientistas que usaram o bônus em 2020 não teriam sido aprovadas sem ele.

- **Aprovação:** Diretrizes do GT de mudanças no “Regulamento Geral da Pós-graduação stricto sensu”

Incluindo apoio à maternidade de forma institucional e mais definitiva na UFF.

- **Flexibilização:** CH para cuidadores na pandemia.
- **Confecção** de material, **publicação** de artigo científico e dezenas de **eventos** para divulgar as questões de equidade de gênero.

BRASIL • EDUCAÇÃO

Concurso da UFF é o primeiro do país a dar pontos extras para professoras com filhos

Medida é para diminuir desvantagem das mulheres que, por conta da licença-maternidade, tiveram que diminuir produção acadêmica e saem atrás na disputa por bolsas de pesquisa

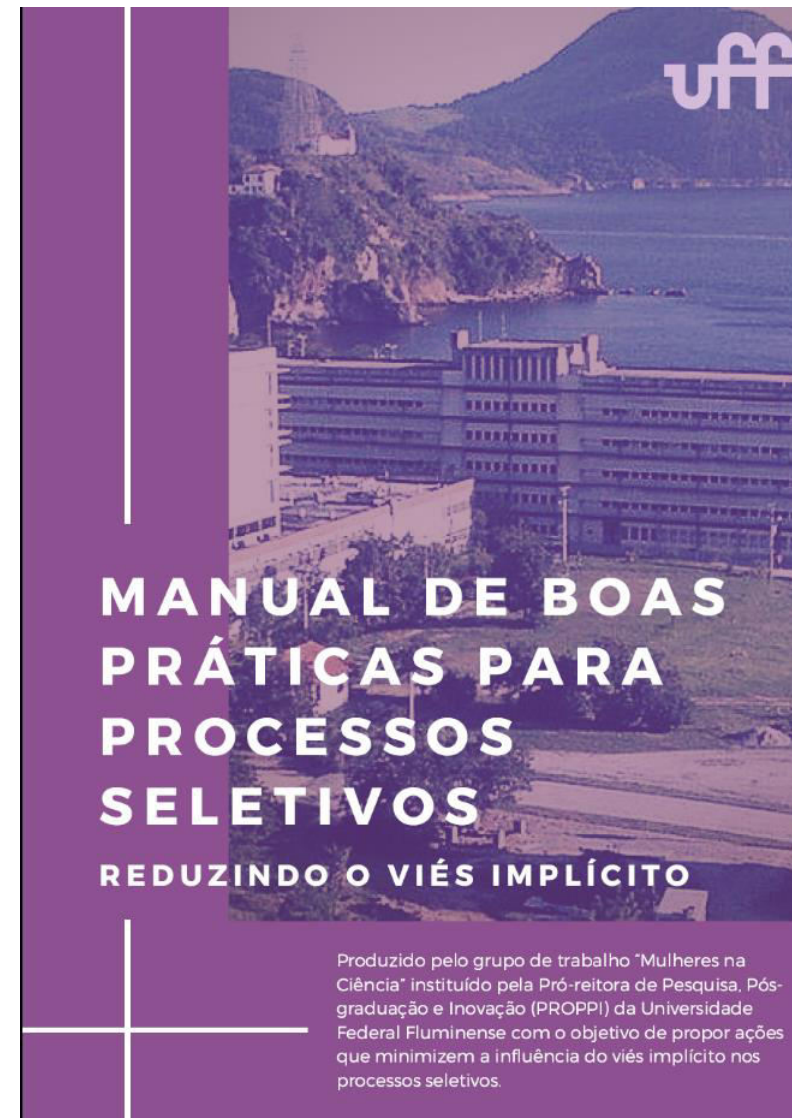
Bruno Alfano

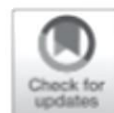
28/02/2019 - 09:43 / Atualizado em 28/02/2019 - 11:49



Luta contra o estereótipo: mulheres ainda têm atuação tímida na área de Ciências
Exatas Foto: [shutterstock.com/science photo](https://www.shutterstock.com/science-photo)

Produção de material para esclarecimento da comunidade.





Facing Racism and Sexism in Science by Fighting Against Social Implicit Bias: A Latina and Black Woman's Perspective

Karin C. Calaza^{1†}, Fátima C. S. Erthal^{2†}, Mirtes G. Pereira³, Kita C. D. Macario⁴, Verônica T. Daflon⁵, Isabel P. A. David³, Helena C. Castro⁶, Maria D. Vargas⁷, Laura B. Martins⁸, Jasmin B. Stariolo⁹, Eliane Volchan^{2*†} and Leticia de Oliveira^{3*†}*

OPEN ACCESS



www.cpeg.uff.br



@cpeguff



Comissão Permanente de Equidade de Gênero UFF

Eixos de ação

Políticas de Apoio à Maternidade e
Justiça Reprodutiva

Violência de Gênero contra Mulheres

Aumento da representação em
espaços de poder (Viés implícito e
Ameaça pelo Estereótipo)

Mentoria para Equidade de Gênero - UK Brazil Gender Equality

Women in Science: UK-Brazil Gender Equality Partnerships Call



Edital <https://www.britishcouncil.org.br/mulheres-na-ciencia/gender-equality-grant>

Oxford Brookes University	Bronze University	Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS
		Universidade Federal Fluminense - UFF

Athena SWAN (Scientific Women's Academic Network) is a quality charter mark framework and accreditation scheme established and managed by the UK Equality Challenge Unit (now part of Advance HE) in 2005 that recognises and celebrates good practices in higher education and research institutions towards the advancement of gender equality: representation, progression and success.

O presente marco referencial para igualdade de gênero e seus módulos de orientação foram inspirados no Athena Swan Charter e nas experiências das instituições brasileiras e britânicas que participam do edital “Women in Science: UK-Brazil Gender Equality Partnerships, implementado pelo British Council no Brasil.”





FAPERJ



Comissão de Equidade, Diversidade e Inclusão

- Fazer uma radiografia e análise de dados relativos a submissão e aprovação de grupos sub-representados nos principais editais da FAPERJ, dos quais se possui dados disponíveis.
- Revisar, em caráter consultivo, os editais a serem lançados pela FAPERJ para construção de um texto que incentive a submissão por grupos sub-representados, especialmente mulheres.
- Propor políticas e ações que minimizem ou eliminem as desigualdades encontradas.
- Instituir políticas de apoio à maternidade em todos os editais da FAPERJ, no qual a política de incentivo às cientistas mães for pertinente.
- Propor iniciativas e editais específicos que possam minimizar as disparidades de gênero e de outros grupos sub representados.
- Acompanhar o desempenho das políticas e ações adotadas, propondo ajustes quando necessário.

Distribuição por gênero nas bolsas CNE e JCNE

Elaboração
Leticia de Oliveira
Egberto Moura
Daniel Almeida

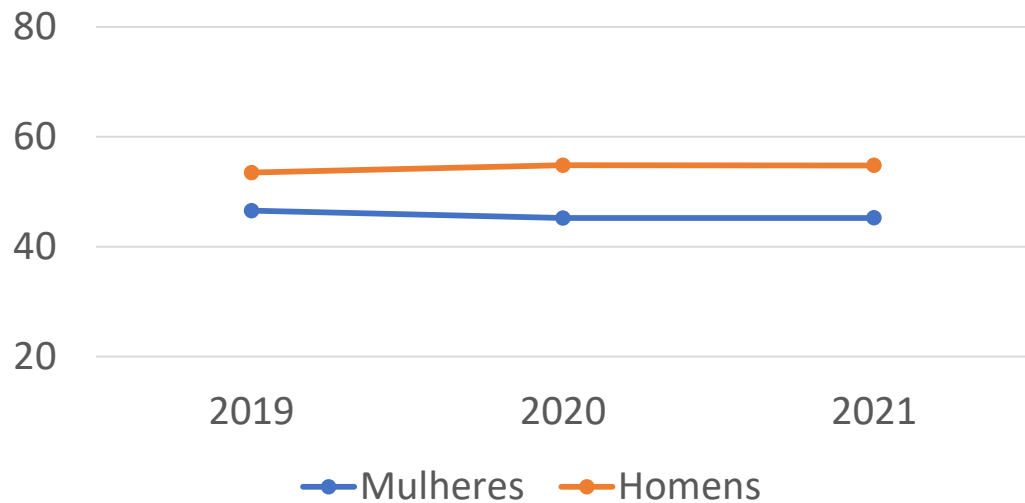


Dezembro 2022

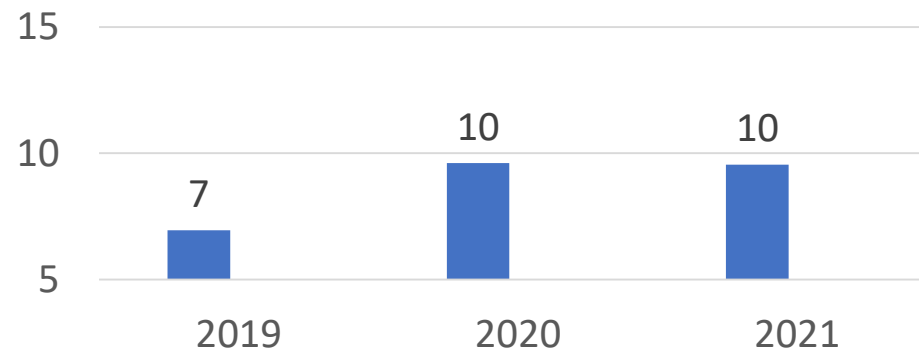
Edital Cientista do Nosso Estado

Todas as áreas

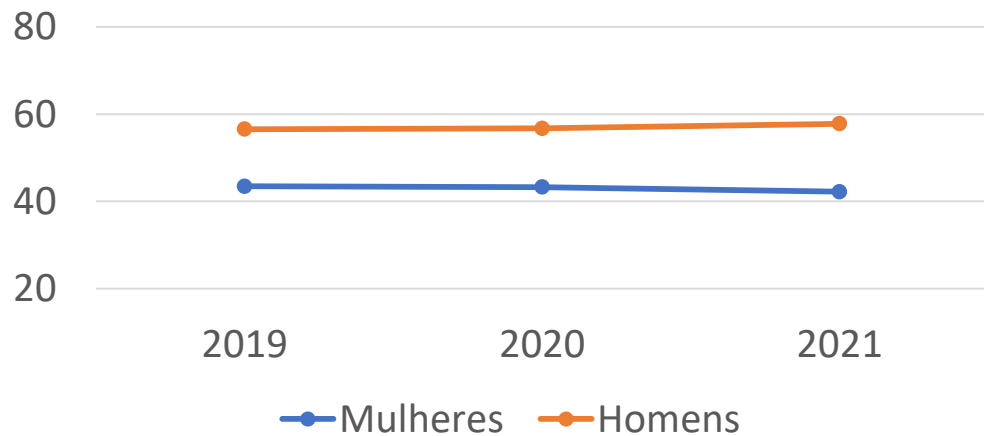
Percentual de projetos submetidos para o CNE por gênero



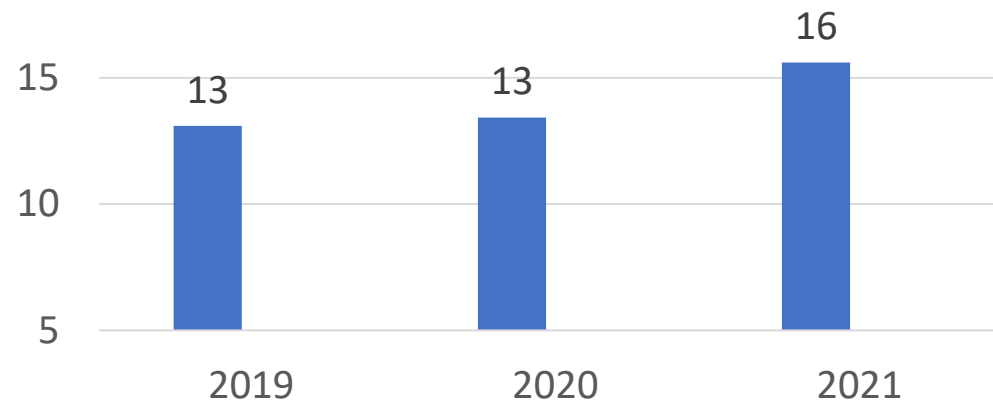
Diferença no percentual de submissão homens menos mulheres



Percentual de projetos aprovados no CNE por gênero



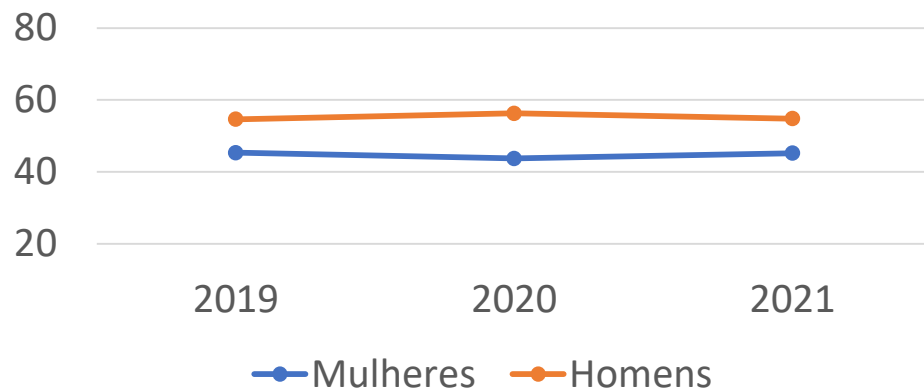
Diferença no percentual de aprovação homens menos mulheres



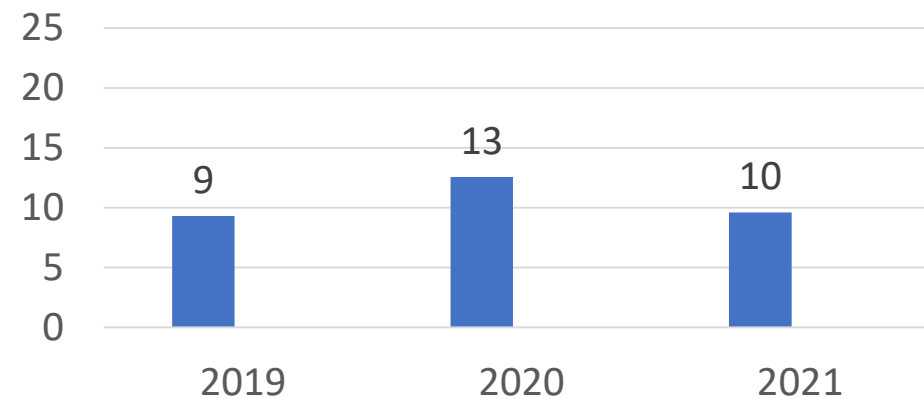
Edital Jovem Cientista do Nosso Estado

Todas as áreas

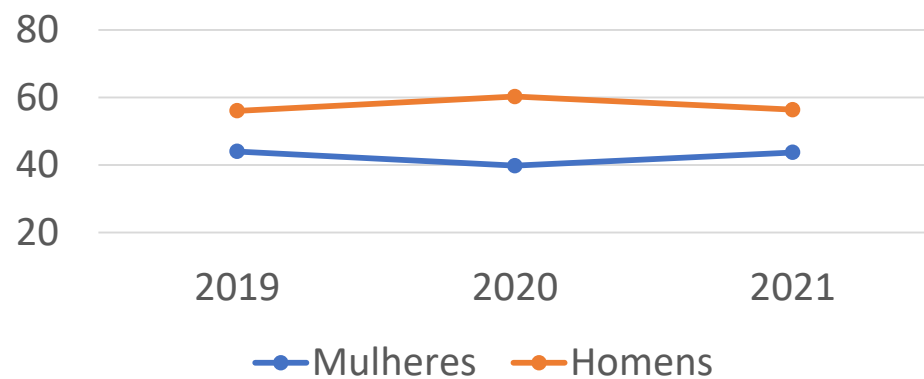
Percentual de projetos submetidos no JCNE por gênero



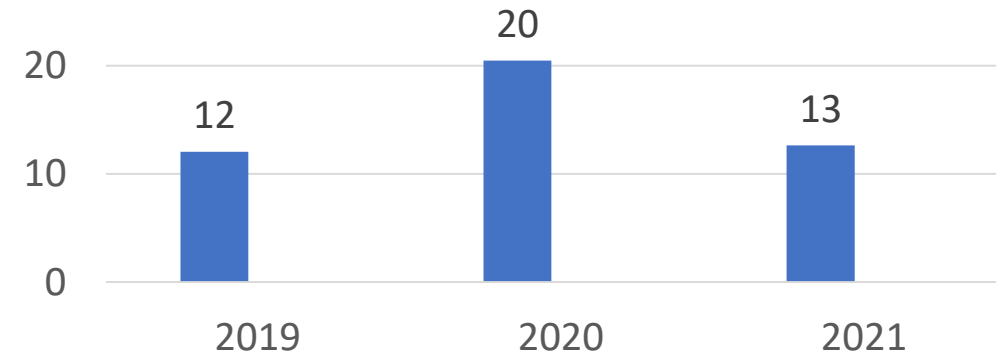
Diferença no percentual de submissão homens menos mulheres



Percentual de projetos aprovados no JCNE por gênero



Diferença no percentual de aprovação homens menos mulheres



Conclusões Gerais

As mulheres submetem menos aos editais CNE e JCNE. Além disto, há uma diferença ainda maior no percentual de aprovação de homens em relação às mulheres.





Edital Cientista do Nosso Estado - 2019

Edital Jovem Cientista do Nosso Estado – 2019
(até 10 anos de Doutorado)



Edital “Programa Meninas e Mulheres nas Ciências Exatas e da Terra, Engenharias e Computação – 2021”.

Ampliar o tempo do limite do doutoramento e ampliar o período de avaliação do currículo para cientistas mães.



GOVERNO



CIDADÃO



SERVIDOR



EMPRESA



GESTÃO PÚBLICA



IMPRENSA



ATENDIMENTO



ENTRAR



/ Notícias / Faperj Lança Chamada Exclusiva P...



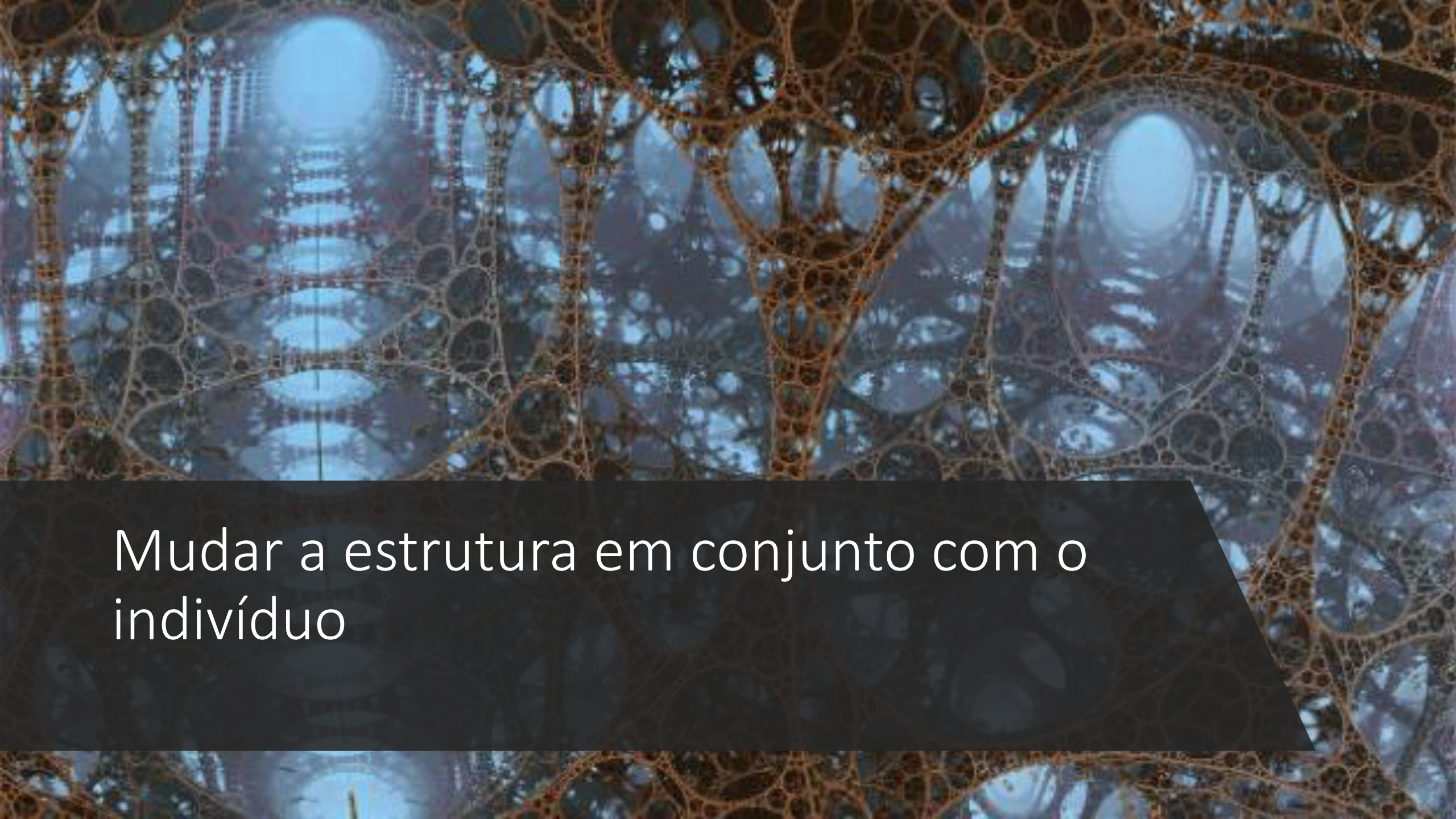
Exemplo: IPVA, Portal do Servidor..

BUSCAR

Faperj lança chamada exclusiva para Jovens Cientistas Mulheres

Nessa nova chamada serão contempladas ao menos 15 propostas; cada uma poderá receber auxílio de até 700 mil reais



A detailed microscopic image of plant tissue, likely a stem or root, showing various cellular structures and vascular bundles. The image is characterized by a complex network of brown, fibrous-looking cells and larger, more organized vascular bundles. The overall appearance is that of a highly structured biological tissue.

Mudar a estrutura em conjunto com o indivíduo



Obrigada

oliveira_leticia@id.uff.br

@leticia_oliveira2201