

Porto Alegre, 02 de janeiro de 2024.

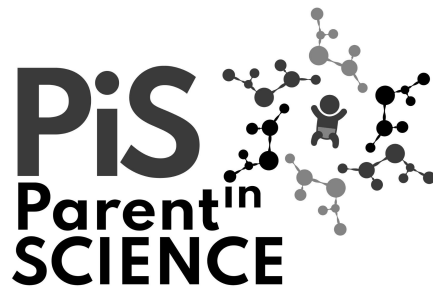
Ao Dr. Ricardo Magnus Osório Galvão
Presidente do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)

Assunto: Solicitação de Ações para Mitigação de Desigualdades nas Bolsas de Produtividade em Pesquisa

Excelentíssimo presidente,

Em primeiro lugar, gostaríamos de ressaltar o nosso reconhecimento com relação à importância do CNPq para o desenvolvimento da ciência brasileira. Além disso, reconhecemos os esforços realizados por esta instituição no sentido de criar ações inclusivas, tais como o Programa Beatriz Nascimento de Mulheres na Ciência.

Entretanto, gostaríamos de expressar nossa profunda consternação diante dos recentes eventos relacionados ao processo de avaliação para concessão de bolsas de produtividade em pesquisa (PQ) da agência. A emissão de um parecer *Ad Hoc* que, de maneira injustificada, atribuiu as gestações de uma pesquisadora como fator prejudicial à sua carreira acadêmica constitui não apenas um episódio lamentável por si só, mas também destaca lacunas sistêmicas que precisam ser urgentemente abordadas. É imperativo revisar os protocolos da avaliação e considerar a implementação de mecanismos mais eficazes de salvaguarda. É evidente que a avaliação deve ser conduzida com respeito e ética, evitando quaisquer formas de violência, preconceito ou comentários desrespeitosos. A confidencialidade, embora fundamental, não deve ser interpretada como um escudo para permitir avaliações desrespeitosas e sem embasamento. Propõe-se, portanto, o estabelecimento de um protocolo de revisão sob uma lente ética dos pareceres, antes de serem disponibilizados ao pesquisador avaliado. Este mecanismo de revisão não apenas protegerá os pesquisadores de avaliações injustas e ofensivas, mas também reforçará a integridade do processo de avaliação como um todo. É necessária a prática de rejeitar pareceres que contenham comentários discriminatórios e infundados.



Além desta questão dos pareceres, a análise realizada por nosso movimento, assim como estudos disponíveis na literatura, deixam clara a existência de diversos problemas na distribuição das bolsas PQ para além da baixa representação das mulheres e efeito tesoura, como: desigualdade racial acentuada para pessoas negras e indígenas; desigualdade regional e de áreas; e avanços muito pequenos em um longo período de tempo.

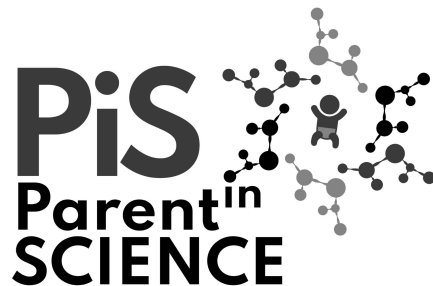
Acreditamos que o CNPq, enquanto agente central do fomento à pesquisa no Brasil, tem a capacidade e a responsabilidade de liderar iniciativas que promovam equidade no que se refere às bolsas PQ. Desta forma nosso movimento, comprometido com a promoção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e equitativo, elaborou uma lista de ações que consideramos essenciais para a mitigação de desigualdades nas avaliações e distribuição das bolsas PQ. Nosso intuito é contribuir de maneira construtiva para as melhorias no processo, assegurando que as bolsas sejam concedidas de maneira realmente justa.

Esta lista de ações foi elaborada com base em análises aprofundadas do cenário das bolsas PQ, bem como em experiências compartilhadas por pesquisadoras e pesquisadores durante o workshop “Desigualdades na Ciência Brasileira: Gênero e Raça nas Bolsas de Produtividade em Pesquisa” realizado em setembro de 2023 por nosso movimento. Estamos confiantes de que a implementação dessas ações contribuirá significativamente para um processo mais justo, transparente e respeitoso.

Agradecemos antecipadamente por sua atenção a esta questão crítica. Estamos à disposição para discutir e colaborar na implementação dessas medidas, visando construir uma comunidade acadêmica mais igualitária e eficaz para todos.

Atenciosamente,

Movimento Parent in Science



PLANO DE AÇÃO PARA DIMINUIÇÃO DAS DESIGUALDADES NAS BOLSAS DE PRODUTIVIDADE EM PESQUISA

- Implementar uma **política institucional** explícita de equidade e diversidade, incluindo a definição de metas e ações afirmativas para aumentar a representatividade de grupos historicamente sub-representados. A política deve prever **prazos** específicos para atingir as metas estabelecidas, indicando o comprometimento da agência com estas questões;
- Criar um **comitê de EDI** (Equidade, Diversidade e Inclusão) que produzirá documentos de apoio (informativos, cartilhas, entre outros) e promoverá treinamentos para todos os membros da instituição, em especial integrantes dos CAs, visando a conscientização sobre questões de gênero e raciais, além de questões relacionadas a vieses implícitos e explícitos, estereótipos, preconceitos, assédio e discriminação;
- Garantir uma composição **diversa**, considerando gênero, raça e regionalidade, em todos os CAs;
- Revisar os critérios de julgamentos gerais para concessão das bolsas PQ. Incluir uma regra **obrigatória** para consideração da maternidade na avaliação de currículo, estabelecendo um protocolo claro e detalhado de como esta consideração deve ser implementada;
- Tornar o processo de avaliação dos pedidos de bolsas PQ mais **transparente** e acessível a todos os candidatos, com informações claras sobre os critérios de avaliação considerados e as políticas de equidade em vigor. Recomendamos a divulgação das notas dos candidatos, não somente dos nomes nas listas de resultados, favorecendo a transparência do processo;
- Criar um grupo de trabalho para **avaliação e monitoramento** da distribuição das bolsas PQ, tendo como prioridade inicial o nivelamento do número de bolsas entre as diferentes áreas do conhecimento, considerando fatores como número de programas de pós-graduação, docentes e pesquisadores de cada área;
- Atualizar os formulários de **cadastro** de pesquisadores para inclusão de informações sobre parentalidade, deficiências e gênero que permitam uma análise abrangente a respeito dos contemplados com as bolsas PQ. Criar uma campanha para atualização do cadastro pelos pesquisadores, ressaltando a importância destas informações serem fornecidas.