

MANIFESTO POR MAIS MENINAS E MULHERES NA CIÊNCIA

A maternidade como pilar para a transformação

Nós, do Movimento Parent in Science, comprometidas com a equidade de gênero na academia e na ciência, lançamos este manifesto em prol de um futuro onde a maternidade não seja mais uma barreira para o acesso e o avanço das mulheres em suas carreiras.

A subrepresentação das mulheres na academia é um fenômeno amplamente documentado e persistente, refletindo desigualdades estruturais profundamente enraizadas em muitas áreas da academia, em especial em campos STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática). No Brasil, mulheres já representam a maioria dos estudantes de graduação, mas ao observarmos o espectro completo da carreira acadêmica, o nível de representatividade de mulheres consistentemente diminui de maneira inversamente proporcional ao avanço na direção de posições de prestígio (Areas et al., 2024).

É importante reconhecer que a falta de diversidade na ciência vai além da questão de gênero, assumindo também um caráter interseccional. Questões raciais se intersectam com gênero e parentalidade e influenciam a representação das mulheres na academia, onde mulheres negras enfrentam um duplo viés além de múltiplos desafios em um ambiente racialmente estratificado caracterizado por hierarquias raciais e de gênero disfuncionais de instituições predominantemente brancas (Gutiérrez et al., 2012; Langin, 2019). Pessoas negras, indígenas e de outras etnias minoritárias em direitos e representatividade, assim como pessoas com deficiência, também são subrepresentadas nas diferentes áreas da ciência, enfrentando barreiras exacerbadas devido à sobreposição de aspectos relativos à sua identidade. A falta de diversidade não apenas priva a ciência de perspectivas valiosas e importantes talentos em potencial, mas também perpetua desigualdades sistêmicas que impactam negativamente a sociedade como um todo. As barreiras enfrentadas por esses grupos na ciência são sintomáticas de um sistema que favorece a homogeneidade e padronização de carreiras e perfis em detrimento da inclusão, diversidade e equidade. Portanto, combater este injusto e persistente status-quo requer uma abordagem holística e interseccional que reconheça e enfrente as múltiplas formas de discriminação e exclusão presentes na academia e na sociedade em geral.

A maternidade, uma das experiências transformadoras na vida de uma mulher, muitas vezes se torna um obstáculo em sua jornada acadêmica e científica (Melo-Carpes et al., 2022). As mães estudantes de graduação, pós-graduação e profissionais da academia e da ciência enfrentam desafios únicos ao equilibrar as demandas da vida acadêmica com a responsabilidade do cuidado. A ausência de políticas e de apoio institucional adequados as coloca em desvantagem, ao falhar com a provisão de condições equitativas, resultando na limitação do seu potencial e contribuição para a ciência e a sociedade como um todo.

MANIFESTO POR MAIS MENINAS E MULHERES NA CIÊNCIA

A maternidade como pilar para a transformação

Ações, metas e indicadores

A jornada da maternidade na academia e na ciência frequentemente é marcada por desafios e dificuldades sistêmicas. Mulheres em diversos estágios de suas carreiras acadêmicas e científicas - e de suas maternidades - enfrentam obstáculos para equilibrar as demandas profissionais com as responsabilidades da maternidade.

Neste contexto, o Movimento Parent in Science se compromete a propor e defender medidas que visem a promoção da equidade de gênero na academia e na ciência, especialmente no que diz respeito ao suporte às mães no acesso, retenção e progressão nas universidades. Este manifesto é fruto desse compromisso, apresentando um conjunto de ações, metas e indicadores para auxiliar na criação de um ambiente mais inclusivo, justo e acessível para as mulheres que optam pela maternidade concomitante às suas carreiras acadêmicas.

As ações propostas neste manifesto são fundamentadas na necessidade de reconhecer e enfrentar as variadas formas de discriminação e desigualdade que afetam as mães na academia e na ciência. Estamos cientes de que políticas e práticas institucionais devem ser sensíveis às realidades individuais e interseccionais das mulheres, garantindo assim que todos os grupos sejam atendidos de maneira justa e inclusiva. Portanto, ao considerar políticas e práticas destinadas a apoiar mães na academia e na ciência, é fundamental abordar de forma significativa as intersecções como de raça, classe social e deficiência. As ações propostas neste manifesto devem ser sensíveis a essas realidades interseccionais, visando não apenas enfrentar as barreiras sistêmicas enfrentadas pelas mães, mas também abordar as disparidades estruturais que afetam grupos marginalizados dentro dessas comunidades que formam academia brasileira. Somente através de uma abordagem holística, colaborativa e inclusiva podemos garantir que todas as mulheres tenham oportunidades iguais de sucesso e realização em suas carreiras acadêmicas e científicas, independentemente de sua situação materna e das diversas intersecções de sua identidade.

MANIFESTO POR MAIS MENINAS E MULHERES NA CIÊNCIA

A maternidade como pilar para a transformação

Ações Governamentais

1. Garantia de políticas de licença parental adequadas:

- Propor e aprovar legislações que estabeleçam licenças-parentais remuneradas de duração adequada, considerando as necessidades das famílias e garantindo a igualdade de oportunidades entre os gêneros. Essas políticas devem reconhecer e incluir casais homoafetivos, parentalidade por adoção e questões de parentalidade solo, garantindo que todas famílias tenham acesso aos mesmos benefícios e direitos.
- Estabelecer que a licença parental deva ser igualitária, garantindo o mesmo tempo e os mesmos benefícios tanto para as mães quanto para os pais.
- Assegurar que as políticas de licença parental sejam aplicáveis tanto no setor público quanto no setor privado, promovendo a equidade e a inclusão em todos os ambientes de trabalho.
- Garantir o direito de licença parental em todos os níveis da carreira acadêmica, incluindo discentes de graduação e de pós-graduação e pós-doutorandas(os), sendo bolsistas ou não.

Resultados Esperados: Melhoria no bem estar das famílias, promoção do envolvimento parental na criação dos filhos e redução das desigualdades de gênero e por orientação sexual. Além disso, espera-se fortalecer os vínculos familiares e contribuir para o desenvolvimento saudável das crianças, podendo gerar impactos positivos de forma individual e coletiva por décadas. Igualdade de oportunidades de desenvolvimento na carreira para todos os profissionais, independentemente do gênero, orientação sexual ou estado civil, reconhecendo que a pausa da licença parental não se restringe apenas às mulheres.

Indicadores para avaliação:

- Percentual de empresas e instituições que oferecem licença parental remunerada.
- Taxa de retenção de trabalhadoras mulheres após terem filhos
- Taxa de adesão e utilização das licenças por parte dos pais e cuidadores.
- Índice de satisfação dos colaboradores em relação às políticas de licença parental.
- Resultados de pesquisas de clima organizacional que avaliem o apoio oferecido às famílias e à diversidade de arranjos familiares.

MANIFESTO POR MAIS MENINAS E MULHERES NA CIÊNCIA

A maternidade como pilar para a transformação

Ações Governamentais

2. Incentivar e financiar a criação e manutenção de creches em instituições de ensino superior:

- Estabelecer incentivos financeiros para que as instituições de ensino superior criem e mantenham creches ou espaços de cuidado infantil adequados para atender às necessidades dos estudantes e servidores/empregados.

Resultados Esperados: Facilitação do acesso de mães e pais estudantes à educação superior, redução da evasão escolar devido à maternidade/paternidade e promoção da equidade de gênero na educação.

Indicadores para avaliação:

- Número de instituições de ensino superior que possuem creches ou espaços de cuidado infantil.
- Taxa de utilização das creches por estudantes e servidoras(es)/empregadas(os).
- Taxa de evasão estudantil após a maternidade/paternidade.

3. Estabelecer políticas de financiamento específicas para projetos liderados por mulheres:

- Destinar recursos financeiros específicos para financiar projetos de pesquisa e desenvolvimento liderados por mulheres, incluindo mães cientistas, em todas as áreas do conhecimento.

Resultados Esperados: Estímulo à participação e liderança de mulheres em atividades de pesquisa e inovação, fortalecimento da produção científica feminina e redução das disparidades de gênero no financiamento de projetos.

Indicadores para avaliação:

- Percentual de financiamentos concedidos a projetos liderados por mulheres.
- Número e qualidade das publicações científicas oriundas de projetos financiados.

MANIFESTO POR MAIS MENINAS E MULHERES NA CIÊNCIA

A maternidade como pilar para a transformação

Ações Governamentais

4. Investir em pesquisas sobre os desafios enfrentados por mulheres na ciência, incluindo a maternidade:
 - Destinar recursos para a realização de estudos e pesquisas que investiguem os obstáculos e oportunidades das mulheres na ciência, com ênfase nos impactos da maternidade na carreira acadêmica e científica.
 - Incentivar a produção de dados e análises sobre a representatividade de mulheres em diferentes áreas da ciência, destacando as disparidades de gênero e propondo medidas de promoção da igualdade.

Resultados Esperados: Compreensão aprofundada dos fatores que influenciam a participação e o avanço das mulheres na ciência, embasando o desenvolvimento de políticas e práticas mais inclusivas.

Indicadores para avaliação:

- Número de editais em que essa temática esteja listada como prioritária
 - Número de pesquisas financiadas sobre gênero e ciência.
 - Utilização e impacto das evidências geradas nas políticas públicas e institucionais.
5. Estabelecer políticas de combate ao assédio e violência de gênero em ambientes acadêmicos:
 - Implementar medidas preventivas e corretivas para combater o assédio e a violência de gênero nas instituições de ensino superior, incluindo a criação de comitês especializados e canais de denúncia seguros.
 - Promover campanhas de conscientização e educação sobre os direitos das mulheres, o respeito mútuo e a cultura do consentimento, envolvendo toda a comunidade acadêmica.

Resultados Esperados: Criação de ambientes acadêmicos seguros e livres de discriminação, onde todas as pessoas se sintam respeitadas e protegidas contra o assédio e a violência.

Indicadores para avaliação:

- Número de denúncias de assédio e violência registradas e taxa de resolução.
- Percepção da comunidade acadêmica sobre a eficácia das políticas e ações implementadas.

MANIFESTO POR MAIS MENINAS E MULHERES NA CIÊNCIA

A maternidade como pilar para a transformação

Ações nas Agências de fomento

1. Estabelecer critérios específicos nos financiamentos da instituição para projetos de pesquisa e bolsas, considerando a maternidade:

- Definir critérios claros e transparentes para o financiamento de projetos de pesquisa liderados por mulheres, levando em consideração a maternidade como parte da trajetória acadêmica da pesquisadora.

Resultados Esperados: Maior inclusão e apoio às pesquisadoras mães, aumento da participação e liderança feminina em projetos de pesquisa.

Indicadores para avaliação:

- Número de projetos de pesquisa liderados por mulheres que receberam financiamento.
- Percentual de verba destinada a projetos liderados por mulheres.
- Taxa de sucesso das candidaturas de projetos de pesquisa liderados por mulheres.

2. Estabelecer metas para a inclusão de mulheres em comitês e cargos de liderança:

- Definir metas quantitativas e qualitativas para aumentar a representatividade feminina em comitês e cargos de liderança dentro da instituição, considerando juntamente a questão de parentalidade, raça, regionalidade e pessoas com deficiência.

Resultados Esperados: Maior diversidade e representatividade nos processos decisórios e na liderança institucional.

Indicadores para avaliação:

- Percentual de mulheres (considerados os devidos recortes de raça, parentalidade, pessoas com deficiência, etc) em cargos de liderança e comitês em comparação com a população total.

MANIFESTO POR MAIS MENINAS E MULHERES NA CIÊNCIA

A maternidade como pilar para a transformação

Ações nas Agências de fomento

3. Realizar avaliações regulares dos processos institucionais, considerando questões de diversidade:

- Conduzir avaliações periódicas dos processos institucionais, levando em consideração aspectos de diversidade como parentalidade, raça, gênero e pessoas com deficiência para identificar possíveis disparidades ou barreiras.
- Implementar medidas corretivas e políticas de promoção da igualdade de oportunidades.

Resultados Esperados: Identificação e redução de disparidades em diferentes aspectos da vida institucional.

Indicadores para avaliação:

- Resultados das avaliações de diversidade.
- Número de medidas corretivas implementadas em resposta às avaliações.

4. Oferecer treinamentos sobre equidade, diversidade e inclusão em todos os níveis da instituição:

- Desenvolver e implementar programas de treinamento sobre equidade, diversidade e inclusão, abordando questões de gênero, raça, etnia e outras formas de discriminação.
- Garantir que os treinamentos sejam acessíveis a todos os membros da comunidade acadêmica.

Resultados Esperados: Sensibilização e conscientização sobre questões de equidade e diversidade, promoção de um ambiente inclusivo e respeitoso.

Indicadores para avaliação:

- Participação nos treinamentos.
- Avaliação de eficácia dos treinamentos por parte dos participantes.

MANIFESTO POR MAIS MENINAS E MULHERES NA CIÊNCIA

A maternidade como pilar para a transformação

Ações nas Instituições de Ensino e Pesquisa

1. Institucionalizar comitês de Gênero e/ou Equidade, Diversidade e Inclusão:

- Estabelecer comitês permanentes responsáveis por promover políticas de equidade, diversidade e inclusão dentro da instituição.
- Fornecer recursos e suporte adequados para que esses comitês possam cumprir efetivamente suas funções.

Resultados Esperados: Desenvolvimento e implementação de políticas e práticas institucionais que promovam a equidade de gênero e diversidade.

Indicadores para avaliação:

- Número de políticas e práticas desenvolvidas e implementadas pelo comitê.
- Participação e representatividade nos comitês.

2. Garantir licença-maternidade na graduação e pós-graduação, especificando protocolos para solicitação e implementação:

- Estabelecer diretrizes claras e procedimentos para garantir o direito à licença-maternidade para estudantes de graduação e pós-graduação.
- Disponibilizar informações acessíveis sobre os procedimentos de solicitação e os direitos das estudantes gestantes ou mães.

Resultados Esperados: Apoio efetivo às estudantes mães durante a maternidade, garantindo que possam continuar seus estudos sem prejuízos.

Indicadores para avaliação:

- Número de estudantes que solicitaram licença-maternidade.
- Taxa de aprovação das solicitações de licença-maternidade.
- Taxa de retorno após a licença-maternidade.

MANIFESTO POR MAIS MENINAS E MULHERES NA CIÊNCIA

A maternidade como pilar para a transformação

Ações nas Instituições de Ensino e Pesquisa

3. Oferecer moradia estudantil com condições para receber crianças dependentes dos moradores:

- Adequar as moradias estudantis para garantir condições seguras e adequadas para receber crianças.
- Disponibilizar informações sobre a disponibilidade e critérios de alocação das moradias adaptadas.

Resultados Esperados: Melhoria na acessibilidade e inclusão das estudantes mães nas moradias estudantis.

Indicadores para avaliação:

- Número de moradias adaptadas disponíveis.
- Taxa de ocupação das moradias adaptadas por estudantes mães.

4. Criar e manter creches universitárias:

- Estabelecer creches dentro do campus universitário para atender às necessidades de cuidado infantil das estudantes mães.
- Garantir que as creches ofereçam serviços de qualidade, incluindo cuidados adequados e atividades educativas para as crianças.

Resultados Esperados: Facilidade de acesso a serviços de cuidado infantil de qualidade para estudantes mães, permitindo-lhes conciliar estudos e maternidade.

Indicadores para avaliação:

- Número de creches criadas e mantidas pela universidade.
- Avaliação da qualidade dos serviços prestados pelas creches.

5. Oferecer auxílio-creche com valor adequado:

- Disponibilizar auxílio financeiro para cobrir despesas com creches ou serviços de cuidado infantil externos.
- Definir critérios claros de elegibilidade e procedimentos para solicitação do auxílio-creche.
- Resultados Esperados: Redução do ônus financeiro das estudantes mães com despesas de cuidado, aumentando as taxas de permanência e conclusão dos cursos.

Indicadores para avaliação:

- Número de estudantes que receberam auxílio-creche.
- Taxa de retenção de alunas beneficiárias do auxílio-creche

MANIFESTO POR MAIS MENINAS E MULHERES NA CIÊNCIA

A maternidade como pilar para a transformação

Ações nas Instituições de Ensino e Pesquisa

6. Ampliar programas de permanência voltados para mães, oferecendo bolsas e auxílios com valor adequado:

- Desenvolver e expandir programas de bolsas e auxílios financeiros específicos para estudantes mães.
- Garantir que os valores dos auxílios sejam suficientes para cobrir despesas básicas e facilitar a permanência das estudantes na universidade.

Resultados Esperados: Aumento da retenção e conclusão de curso por parte das estudantes mães.

Indicadores para avaliação:

- Número de estudantes mães beneficiadas pelos programas de bolsas e auxílios.
- Taxa de retenção e conclusão de curso das estudantes mães beneficiadas.

7. Garantir oportunidades de progressão na carreira acadêmica e científica para mães profissionais (docentes e pesquisadoras):

- Estabelecer critérios claros de avaliação e promoção que reconheçam o período de licença-maternidade como tempo de trabalho efetivo, garantindo que não haja prejuízos na progressão de carreira de mães profissionais.
- Estabelecer a proporcionalidade na pontuação mínima exigida para progressão funcional, considerando os períodos de licença-maternidade.
- Estabelecer a proporcionalidade na pontuação mínima exigida para progressão funcional, considerando a redução de jornada de trabalho no caso de mães e pais de pessoas com deficiência.

Resultados Esperados: Promoção da igualdade de oportunidades e redução das disparidades de gênero na progressão de carreira, garantindo que mães profissionais tenham acesso a cargos de liderança e reconhecimento por suas contribuições científicas.

Indicadores para avaliação:

- Percentual de mães profissionais que alcançam promoção ou progressão na carreira.
- Participação de mães profissionais em cargos de liderança.
- Avaliação da satisfação e percepção das mães profissionais sobre as oportunidades de progressão e apoio profissional oferecidas pela instituição.

MANIFESTO POR MAIS MENINAS E MULHERES NA CIÊNCIA

A maternidade como pilar para a transformação

Referências

Areas et al., 2024. Gender and the scissors graph of Brazilian science: from equality to invisibility. Artigo submetido, disponível em <https://www.if.ufrgs.br/~barbosa/Publications/Gender/areas-gender-2024.pdf>

Gutiérrez et a., 2012. Presumed Incompetent: the Intersections of Race and Class for Women in Academia. Utah State University Press, Utah.

Langin, K., 2019. Women of color face double dose of bias. Science 364, 921–922.

Melo-Carpes et al., 2022. Parentalidade e carreira científica: o impacto não é o mesmo para todos. Epidemiol Serv Saúde 31(2):e2022354.