

GUIA DE ESTRATÉGIAS PARA

COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO

CONTRA MÃES NA ACADEMIA

SOBRE ESTE GUIA

O guia de Estratégias para o combate à discriminação e ao assédio contra mães na academia nasceu da necessidade de enfrentar um desafio profundo e sistêmico que afeta muitas mulheres que buscam dedicar-se tanto à maternidade quanto à academia e ciência.

Nas instituições de ensino e pesquisa, a discriminação e o assédio contra mães são questões que precisam ser abordadas com urgência. Ninguém deveria sentir-se limitada ou desencorajada em sua jornada acadêmica devido à maternidade. No entanto, sabemos que muitas mães enfrentam barreiras invisíveis, preconceitos e obstáculos que impactam sua progressão, oportunidades e bem-estar geral.

Este guia é uma ferramenta de conscientização e ação, um convite para a transformação das culturas acadêmicas em ambientes verdadeiramente inclusivos. Aqui apresentamos o problema, destacando exemplos reais e experiências compartilhadas por mães na academia. Além disso, oferecemos insights sobre práticas já existentes que buscam eliminar a discriminação e promover a igualdade, bem como sugestões claras e práticas para mudanças concretas que podem ser implementadas nas instituições de ensino e pesquisa.

Nós acreditamos que a maternidade não deve ser uma barreira, mas sim uma parte enriquecedora da jornada acadêmica. Convidamos você a explorar esse guia e unir-se a nós na construção de uma academia mais empática, inclusiva e justa.

A mudança começa com a conscientização! Juntas(os) podemos contribuir para o avanço da sociedade.

Temos mesmo um problema?

Estes foram alguns dos muitos depoimentos que recebemos no PiS ao longo do tempo

“Sugeriram que eu escondesse a gravidez até ter cumprido determinadas metas.”

“O Coordenador abre a reunião: 'Estamos aqui nesta primeira reunião, infelizmente aconteceu isto' (aponta para minha barriga).”



“

Ser mãe durante o mestrado foi a pior experiência que eu passei na área acadêmica, tão traumática que ao engravidar durante o doutorado, desisti do mesmo por não querer repetir. Apesar de ter recebido licença-maternidade e ter a bolsa e prazo prorrogados, meu orientador reagiu muito mal a situação, excluiu-me de estudos e de publicações que eu havia participado, fazia piadinhas toscas em público com a gestação, e chegou a dizer na banca de qualificação que ele não se responsabiliza mais pelo estudo já que todos podiam ver minha "situação", ou seja, gestante de 30 semanas. Foi muito ruim, um misto de machismo e ego acadêmico, que me fizeram desacreditar da possibilidade de ser mãe na pós-graduação."



"O orientador parecia concordar com tudo, até que ao acabar a licença, solicitou retorno ao laboratório para escrita do trabalho. Até então, todos os discentes que escreviam suas dissertações e teses, o faziam em suas casas. Aparentemente, mães não poderiam gozar desse direito."

Sim, temos um problema!
Nossa pesquisa com docentes confirma a existência
de viés negativo contra mães na academia.



Dentro de meu departamento/instituto, sinto
que tenho que provar constantemente minha
competência para obter o mesmo nível de
respeito e reconhecimento recebido por
outros colegas

30.8% das mulheres negras mães
24.3% das mulheres brancas mães
23.8% dos homens negros pais
13.7% dos homens brancos pais
concordaram completamente com esta afirmação!

63% **VS** 35%
dos cientistas pais das cientistas mães
concordaram completamente com a frase



Ter filhos não mudou as percepções
dos meus colegas e chefia sobre o meu
comprometimento ou competência em
relação ao meu trabalho.

PRECONCEITOS COM A MATERNIDADE SÃO ONIPRESENTES

Preconceitos relacionados à maternidade permeiam nosso pensamento de maneiras sutis e profundas. E o que é ainda mais notável é que até mesmo mães podem reproduzir esses preconceitos, muitas vezes de forma inconsciente. Esse fenômeno complexo ilustra a profundidade da influência cultural e social em nossas percepções.

"No outono passado, eu estava em uma reunião com um líder em saúde feminina, discutindo **programas de reingresso no trabalho para mães** quando, do nada, ela começou a reclamar de uma ex-funcionária. Essa funcionária de sua pequena equipe engravidou, disse a mulher - e isso foi um problema: "Ela estava focada demais na gravidez. Isso a estava distraíndo. Não achei que ela fosse se comprometer o suficiente com o trabalho, então tive que mandá-la embora." Eu olhei para ela, atordoada. Esta mulher - **ela mesma uma mãe** - que trabalha em uma série de iniciativas para apoiar as mulheres estava abertamente admitindo sua discriminação contra outra mãe."



VIÉS

Discriminação e assédio na academia muitas vezes têm origens profundas nos conceitos de viés, seja implícito ou explícito.

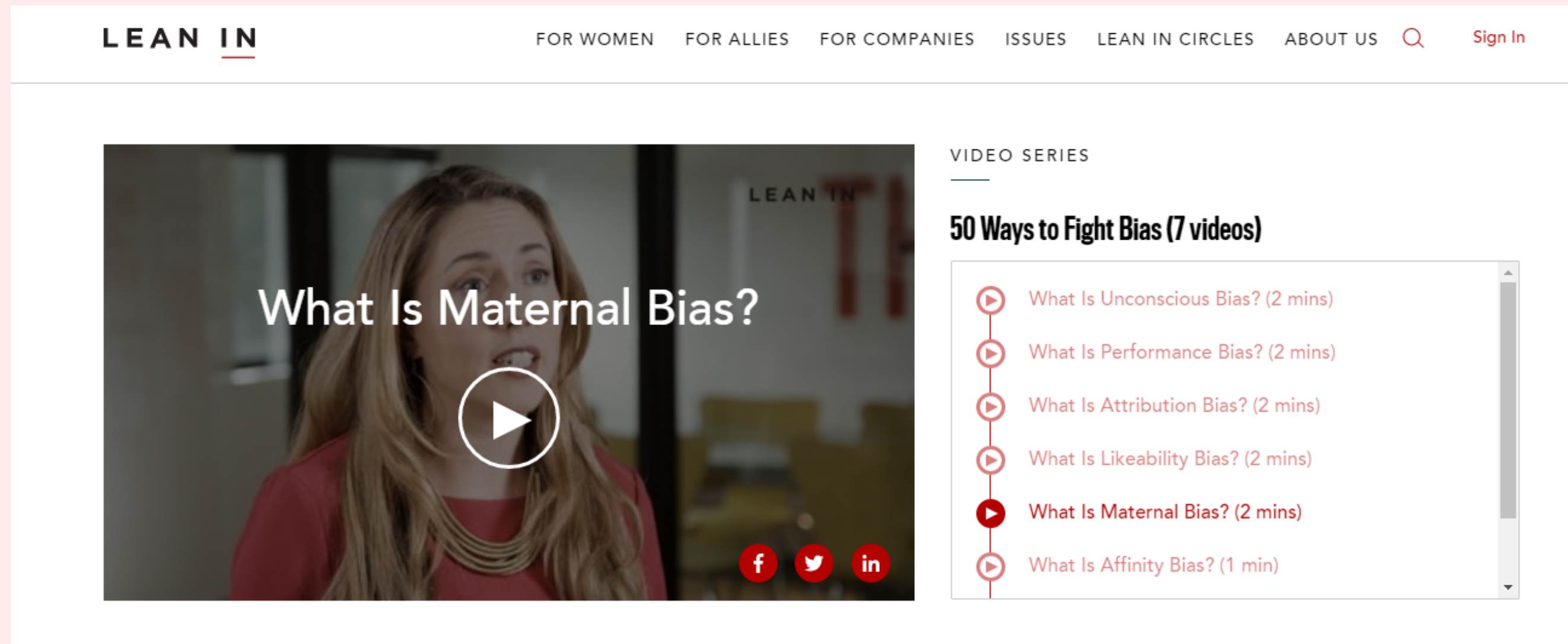
Viés implícito opera subconscientemente, alimentado por estereótipos internalizados, enquanto o viés explícito é consciente e deliberado, refletindo-se em ações discriminatórias ou políticas injustas.

Esses padrões de pensamento podem gerar um ambiente hostil, promovendo desigualdades na avaliação de desempenho, oportunidades e tratamento.

Combater a discriminação e o assédio requer enfrentar tanto o viés implícito quanto o explícito. Isso exige uma reflexão profunda e treinamento para identificar e desafiar esses padrões de pensamento.

A conscientização e o diálogo aberto são essenciais para criar uma cultura inclusiva, onde cada pessoa seja valorizada por suas contribuições únicas, independentemente de sua identidade. Promover uma mudança efetiva exige um esforço coletivo e contínuo em direção a uma academia mais igualitária e respeitosa.

Você sabia que existe um nome específico para o viés que mães enfrentam no ambiente de trabalho?
Chama-se "barreira materna", do inglês "maternal wall".



The screenshot shows the LEAN IN website header with navigation links: FOR WOMEN, FOR ALLIES, FOR COMPANIES, ISSUES, LEAN IN CIRCLES, ABOUT US, and a search icon. A 'Sign In' link is also present. The main content area features a video player with the title 'What Is Maternal Bias?' and a play button. Below the video are social media icons for Facebook, Twitter, and LinkedIn. To the right, a 'VIDEO SERIES' section is titled '50 Ways to Fight Bias (7 videos)' and lists the following videos:

- What Is Unconscious Bias? (2 mins)
- What Is Performance Bias? (2 mins)
- What Is Attribution Bias? (2 mins)
- What Is Likeability Bias? (2 mins)
- What Is Maternal Bias? (2 mins)
- What Is Affinity Bias? (1 min)

A maternidade frequentemente desencadeia suposições equivocadas de que as mulheres são menos competentes e comprometidas com suas carreiras. Esses estereótipos prejudiciais podem influenciar a percepção das mães no ambiente de trabalho, incluindo na academia, limitando suas oportunidades e prejudicando seu avanço profissional ou sua jornada educacional. É essencial desafiar essas falsas noções e promover uma cultura de igualdade onde as mulheres possam prosperar em suas carreiras!



HORA DE AGIR!

O QUE PRECISAMOS?

Conscientização e mudança cultural sobre maternidade, principalmente em relação à conciliação com estudo/trabalho.

Você não deveria estar com seu filho?

Ela é mãe, não vai se dedicar da mesma maneira...

Tem que aprender a separar a vida pessoal da profissional!

CONSCIENTIZAÇÃO EFETIVA

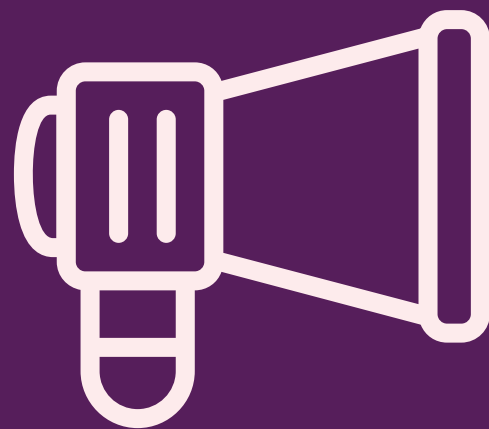
O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES



DADOS E ENTENDIMENTO DO PROBLEMA

Conhecer sua comunidade

Entender o problema (de verdade): levantamentos com o recorte da maternidade



CAMPANHAS E AÇÕES

Conscientização da comunidade de maneira eficiente

O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES: DADOS E ENTENDIMENTO DO PROBLEMA

Para combater eficazmente o viés que leva à discriminação e ao assédio contra mães na academia, é essencial que as instituições tenham dados concretos e um profundo entendimento do problema.

O reconhecimento da questão não é suficiente; a ação informada é a chave para criar um ambiente acadêmico inclusivo e igualitário.

CONHEÇA A COMUNIDADE DA INSTITUIÇÃO

Investigar a demografia da instituição é um passo crucial. Identificar o número de mães discentes e docentes/trabalhadoras, suas áreas estudo, de pesquisa e de atuação, é fundamental para entender a representação delas. Isso ajuda a avaliar onde as desigualdades podem estar ocorrendo e a identificar áreas para melhorias.

INSTITUIÇÕES PRECISAM ENTENDER O PROBLEMA (DE VERDADE)

Ouvir, verdadeiramente, as mães na academia desempenha um papel crucial na compreensão e combate ao viés que leva à discriminação. Ao conduzir levantamentos com um olhar direcionado ao impacto da maternidade nas carreiras acadêmicas e trajetórias educacionais, é possível identificar os desafios específicos enfrentados por essas mães devido a estereótipos e preconceitos arraigados.

Essa abordagem revela nuances sobre assuntos como licença-maternidade, flexibilidade, apoio institucional e barreiras percebidas, fornecendo às instituições informações precisas para tomadas de decisões informadas e ações direcionadas, visando combater o viés subjacente que perpetua a discriminação.

Esses dados não apenas demonstram um compromisso real com a igualdade, mas também capacitam as instituições a adotarem estratégias eficazes para dismantelar os padrões discriminatórios e criar um ambiente acadêmico inclusivo e igualitário.

O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES: CAMPANHAS E AÇÕES

DISCUSSÃO
ABERTA SOBRE
O CENÁRIO DA
INSTITUIÇÃO

"Ah, mas isto não
acontece aqui"

É UM PROBLEMA
SISTÊMICO!!!!

DIAGNÓSTICO E
TREINAMENTO
SOBRE VÍES
IMPLÍCITO:
ESTEREOTIPOS
DE GÊNERO X
MATERNIDADE

Fundamental para
docentes e quem
ocupa cargos de
gestão.

DESCONSTRUIR
OS MITOS

Oportunidades de
formação sobre
assuntos
relacionados à
parentalidade.

"Eu nunca tinha
pensado nisto!"

INFORMAÇÃO

MATERIAIS EDUCATIVOS E GUIAS QUE ABORDEM O PROBLEMA

"Isto está errado?"

PRECISAMOS DEFINIR O QUE É DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO (SEM ESQUECER AS ESPECIFICIDADES DA MATERNIDADE)

"Eu não sei o que fazer!"

PROTOCOLOS EFETIVOS PARA LIDAR COM SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

EXEMPLO



CHECKLIST DE AÇÕES PARA AS INSTITUIÇÕES

- **Políticas de Conscientização:** Desenvolva políticas claras contra a discriminação e o assédio, destacando o compromisso da instituição.
- **Treinamento:** Implemente treinamentos regulares sobre viés implícito e discriminação para todos os membros da comunidade acadêmica.
- **Workshops e Palestras:** Ofereça workshops informativos e palestras com especialistas para sensibilizar sobre o assunto.
- **Campanha de Sensibilização:** Promova campanhas que desafiem estereótipos e incentivem uma cultura inclusiva.
- **Apoio Psicológico:** Ofereça serviços de apoio psicológico para mães que enfrentam discriminação e assédio.
- **Recursos Acessíveis:** Disponibilize materiais educativos e guias que abordem o problema.
- **Liderança Comprometida:** Garanta que a liderança da instituição esteja comprometida com o combate ao viés, discriminação e assédio.
- **Monitoramento Regular:** Estabeleça mecanismos para monitorar e avaliar a eficácia das estratégias implementadas.
- **Incentivo à Participação:** Reconheça e valorize as iniciativas que promovem a conscientização e a igualdade dentro da instituição.

O QUE MAIS PRECISA SER FEITO?

REGULAMENTAÇÃO POLÍTICAS INSTITUCIONAIS CONTRA ASSÉDIO

A CATEGORIA "MÃE" NÃO PODE ESTAR "ENTRE OUTROS"

A urgência de nossas instituições estabelecerem regulamentações rigorosas contra o assédio, **INCLUINDO EXPLICITAMENTE AS MÃES COMO ALVOS POTENCIAIS**, não pode ser subestimada. A falta de regulamentações claras cria um ambiente onde o assédio pode proliferar impunemente, causando danos significativos às carreiras e bem-estar das mães na academia. Ao abordar diretamente a inclusão de mães nas políticas antiassédio, as instituições enviam uma mensagem firme de que a proteção e a equidade são prioridades inegociáveis.

Além disso, é imperativo que as instituições estabeleçam protocolos transparentes para denúncias, encaminhamentos, averiguações e processos disciplinares. Isso garante que as vítimas de assédio, incluindo mães, tenham um caminho seguro para buscar justiça e reparação. A existência de processos claros e bem definidos não apenas encoraja as vítimas a denunciarem, mas também envia uma mensagem clara de que o assédio não será tolerado.

**ACESSE [AQUI](#) UM EXEMPLO DE
REGULAMENTAÇÃO INSTITUCIONAL SOBRE
ASSÉDIO QUE FALA EXPLICITAMENTE
SOBRE MATERNIDADE**

VOCÊ SABIA QUE A "BARREIRA MATERNA" TAMBÉM IMPACTA AS MULHERES SEM FILHOS?

Received: 14 February 2021 | Revised: 10 May 2021 | Accepted: 16 May 2021

DOI: 10.1111/jasp.12799

ORIGINAL ARTICLE

Journal of Applied Social Psychology WILEY

“Maybe baby?” The employment risk of potential parenthood

Jamie L. Peterson Gloor^{1,2}  | Tyler G. Okimoto³ | Eden B. King⁴

Neste artigo, os autores mostram que a possibilidade presumida de maternidade impacta as mulheres trabalhadoras sem filhos e que estão em idade fértil, em relação às condições de emprego.

THE SPECTER OF MOTHERHOOD

Culture and the Production of Gendered Career Aspirations in Science and Engineering

SARAH THÉBAUD 
CATHERINE J. TAYLOR

Já neste artigo, as autoras mostram que o discurso sobre maternidade dentro da academia e os processos através dos quais essas ideias circulam nesse meio, impactam negativamente as escolhas de mulheres jovens sem filhos em relação a sua carreira.



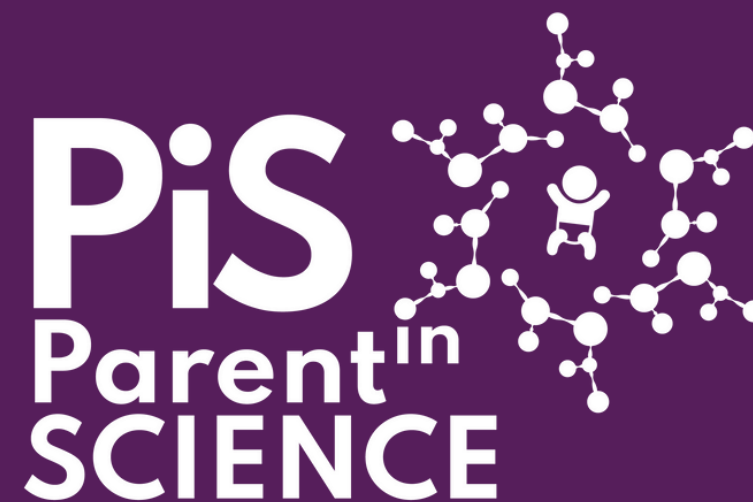
Na academia, a maternidade é sempre apresentada em oposição ao sucesso. Essa cultura prejudica as mulheres jovens e amplifica as preocupações antecipadas sobre a combinação de uma carreira acadêmica com a maternidade, fazendo com que muitas nem considerem esta carreira.

Eliminar o viés negativo que existe em torno da maternidade não é algo somente relacionado às mães!

GOSTOU DESTES MATERIAIS?

Conheça mais sobre o trabalho do Movimento Parent in Science e junte-se à rede APOIE, garantindo assim que sigamos fazendo a diferença.

www.parentinscience.com/apoie



PARENT IN SCIENCE

Movimento que luta pela maternidade e seus direitos dentro do sistema acadêmico e científico.

Como conhecer mais sobre o PiS:

www.parentinscience.com

Redes sociais @parentinscience



PiS
Parentⁱⁿ
SCIENCE

FALE CONOSCO

E-MAIL: PARENTINSCIENCE@GMAIL.COM

Você tem o direito de compartilhar (copiar e redistribuir) este manual, desde que os seguintes termos sejam respeitados:

Atribuição – Você deve atribuir o devido crédito ao Movimento Parent in Science, fornecendo o link original da publicação em redes sociais ou o endereço para download do documento em nosso site.

Não Comercial – Você não pode usar este material para fins comerciais.

Sem Derivações – Se você modificar ou transformar este guia, o mesmo não poderá ser distribuído sem prévia autorização do Movimento Parent in Science.

Este documento foi redigido originalmente em 05/08/2023