



ATUAÇÃO DO GT MULHERES NA CIÊNCIA E INICIATIVAS DE APOIO À MATERNIDADE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA/RS

III Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, 3ª edição, de 06/12/2021 a 10/12/2021
ISBN dos Anais: 978-65-81152-32-1

CARPES; Pâmela Billig Mello ¹, WIGGERS; Giulia Alessandra ², SILVA; Fabiane Ferreira da ³, LIMA; Eliade Ferreira ⁴

RESUMO

Contextualização

A Universidade Federal do Pampa (Unipampa) é uma Instituição Pública de Ensino Superior fundada em 2008 no Rio Grande do Sul (RS). É formada por 10 campi localizados em 10 cidades da mesorregião da metade sul do RS, na fronteira com a Argentina e o Uruguai. Apesar de ser uma instituição jovem, atualmente conta com 70 cursos de graduação presencial e 7 cursos na modalidade de Ensino à Distância (EaD). Na pós-graduação, são 23 cursos de especialização, 20 de mestrado e 5 de doutorado. O quadro da Unipampa engloba 10.412 estudantes de graduação presencial, 1.569 estudantes de graduação EaD, 1.454 estudantes de pós-graduação, 895 docentes, 900 técnicos-administrativos, e 290 servidores terceirizados vinculados à nossa universidade.

As mulheres na Unipampa

Dados de 2017 do Comitê Institucional Eles Por Elas da Unipampa indicam que 55,1% dos estudantes de graduação da Instituição são do sexo feminino e 44,9% do masculino [1]. Na pós-graduação as mulheres representam 64,3% dos estudantes [1]. Essa predominância feminina é percebida tanto nos cursos *lato sensu* (especialização) quanto nos *stricto sensu* (mestrado e doutorado). Por outro lado, no quadro de servidores, percebemos que o número de homens é maior, tanto nos cargos de nível médio quanto nos de superior (53%) [1]. Esta diferença é mais visível quando analisamos os cargos de direção (CD), ou seja, de maior nível de remuneração e prestígio [1]. No caso das CDs, 66,7% delas eram ocupadas por homens no momento da coleta de dados [1]. Estes números, infelizmente, não são surpreendentes, e seguem uma tendência que tem sido observada em todo o Brasil – o efeito tesoura [2].

Além disso, no que diz respeito à interseccionalidade de gênero e raça no Ensino Superior, pesquisa realizada por Soares e Silva (2019) [3] sobre o perfil docente da Unipampa, utilizando como estratégia a heterodeclaração, revelou que 95% do quadro docente é constituído por pessoas brancas, indicando a necessidade urgente de enegrecer a academia. A representatividade, em especial de gênero e raça, importa, pois a equidade é um fator essencial para a construção de uma ciência inclusiva e democrática [3].

¹ Universidade Federal do Pampa, pamelacarpes@unipampa.edu.br

² Universidade Federal do Pampa, giuliapecanha@unipampa.edu.br

³ Universidade Federal do Pampa, fabianesilva@unipampa.edu.br

⁴ Universidade Federal do Pampa, eliadelima@unipampa.edu.br

Diante deste quadro, a partir de experiências de docentes da Unipampa em eventos e fóruns de discussão, e da inspiração no trabalho de movimentos como o *Parent in Science*, em 2020 foi proposta à reitoria a criação de um Grupo de Trabalho – o GT Mulheres na Ciência da Unipampa.

O GT Mulheres na Ciência da Unipampa

O GT Mulheres na Ciência da Unipampa foi oficializado pela portaria 1916, de 5 de novembro de 2020 [4]. O GT atualmente é constituído por 6 docentes de diferentes *campi* da Instituição, atuantes em diferentes áreas de pesquisa, sendo duas das ciências biológicas, duas das ciências exatas, duas das ciências humanas e sociais.

O GT é vinculado à reitoria da Unipampa, e seu trabalho busca propor programas de apoio e mecanismos de compensação para manutenção das pesquisas e do trabalho das mulheres, especialmente as mães de filhos pequenos e com deficiências; na indução de ações que contribuam para a desconstrução dos estereótipos de gênero, a fim de alcançar a equidade de gênero na comunidade científica; na proposição de estratégias de aumento da participação de mulheres em processos de avaliação e fomento pelas agências brasileiras, estimulando, inclusive, a participação de mulheres negras e indígenas na comunidade científica; e, na mitigação de preconceitos e barreiras culturais à participação da mulher nas diferentes áreas acadêmicas.

Iniciativas do GT no tema maternidade

Existem muitos fatores que ajudam a explicar as dificuldades de progressão das mulheres na carreira acadêmico-científica. A maternidade é apenas um deles. No entanto, políticas de apoio à maternidade têm um impacto importante na permanência das mulheres que são mães em cursos de graduação, pós-graduação e na progressão na carreira. Por isso, este tem sido um dos focos do GT da Unipampa.

Cabe mencionar que a Unipampa já vem adotando diversas práticas neste sentido há alguns anos, antes mesmo da criação do GT. A Unipampa foi uma das primeiras instituições de ensino superior (IES) do RS a incluir em seus editais de concessão de bolsas de iniciação científica para docentes pesquisadores a consideração da licença maternidade na análise do currículo de candidatas mães. Esta foi uma política adotada em 2019, a partir da divulgação de dados sobre o impacto da maternidade na carreira científica das mulheres pelo Movimento Parent in Science [5]. Este mesmo ano foi marcado pela realização de eventos formalmente abertos à participação de mães com seus filhos (*eventos baby-friendly*), a citar o Simpósio Integrado do Programas de Pós-graduação do campus Uruguaiana da Unipampa.

No entanto, em 2020, com o advento da pandemia, as desigualdades mais diversas foram acentuadas, incluindo a desigualdade de gênero. Na academia, as cientistas mães experimentaram um aumento do já importante impacto da maternidade na sua capacidade de produção científica [6]. Desta forma, percebemos a necessidade de ampliar e institucionalizar as ações já realizadas, de forma a construir políticas institucionais. Para tal, a criação do GT foi um importante passo.

Uma das primeiras ações do GT foi o envio de uma carta às pró-reitorias acadêmicas da Unipampa. Nesta, apresentamos os objetivos do GT, e, dentre outros aspectos, destacamos a importância da inclusão da consideração na maternidade nos editais institucionais de fomento à pesquisa e a importância da manutenção e institucionalização desta política, sendo ampliada a sua inclusão a todos os editais de fomento da Unipampa. Compartilhamos sugestões de como incluir tal aspecto nos editais, e, solicitamos que, além da consideração da licença maternidade da servidora proponente ao edital, quando o edital previsse a concessão de bolsa, fosse inserido a sugestão de que o(a) servidor(a) coordenador(a) do projeto considerasse a licença maternidade das alunas que viessem a se inscrever para concorrer à bolsa, quando fosse o caso. Também solicitamos que fosse compartilhado com os(as) coordenadores(as) de Programas de Pós-Graduação (PPGs) a sugestão

¹ Universidade Federal do Pampa, pamelacarpes@unipampa.edu.br

² Universidade Federal do Pampa, giuliapecanha@unipampa.edu.br

³ Universidade Federal do Pampa, fabianesilva@unipampa.edu.br

⁴ Universidade Federal do Pampa, eliadelima@unipampa.edu.br

de incluir este aspecto na avaliação do currículo de candidatas mães em processo de seleção de ingresso.

Outras diversas sugestões para promoção da diversidade e da participação das mulheres em eventos e atividades científicas foram incluídas na carta. Destacamos, ainda, a sugestão de criação de um edital de apoio específico para docentes em retorno da licença maternidade. Esta chamada apoiaria servidoras que estão retomando as atividades de pesquisa após licença maternidade e, portanto, têm um *gap* na sua produção científica – sugerimos considerar até 3 anos do retorno da licença, já que um estudo mostrou que este é o tempo aproximado de impacto na produtividade científica das mulheres cientistas brasileiras [5].

Recebemos retornos das pós-reitorias manifestando apoio aos pedidos e sugestões compartilhadas pelo GT. Desta forma, no ano de 2021, todos os editais de fomento à pesquisa, ensino e extensão da Unipampa passaram a incluir nossas sugestões, a citar: o Programa de Desenvolvimento Acadêmico da Unipampa, que concede cotas de bolsas de iniciação ao ensino, à pesquisa e à extensão; o Programa de Fomento à Extensão, o Programa de Apoio à Formação Continuada de Profissionais da Educação Básica, o Programa de Divulgação Científica e Democratização do Conhecimento e outros programas da Pró-Reitoria de Extensão (PROEXT), que concedem cotas de bolsas e outros recursos para projetos de extensão; o Programa de Apoio à Inovação, e o Programa Institucional de Iniciação Científica e Tecnológica PRO-IC/UNIPAMPA da Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PROPI), que concedem cotas de bolsas de iniciação científica e tecnológica para projetos de pesquisa e inovação. Além disso, os editais de bolsas que iniciação científica que já vinham considerando este fator desde 2019 mantiveram a consideração, a citar: Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica e Tecnológica – PROBIC e PROBIT/FAPERGS/UNIPAMPA, Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica e de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação – PIBIC e PIBITI/CNPQ/UNIPAMPA, entre outros.

Destacamos que, além destas considerações supramencionadas, a PROEXT/Unipampa criou uma chamada inédita para apoiar projetos de extensão com temáticas relacionadas ao Gênero e Sexualidade, e a PROPI/Unipampa criou uma modalidade específica do Programa PRO-IC/UNIPAMPA com o objetivo de atrair pesquisadoras que se identificassem com o gênero feminino e que pretendessem iniciar ou retornar as atividades de pesquisa e orientação de discentes de iniciação científica, por meio da concessão de uma bolsa de Iniciação Científica ou Tecnológica – o PRO-IC/Mulheres. Um aspecto interessante deste último programa, cuja idealização e construção contou com o apoio GT Mulheres na Ciência, é que ele considerou fatores de correção aplicados à nota final da avaliação da proposta. As proponentes mães de filho(a/s) de até 10 anos, ou mães de filhos(as) com deficiência de qualquer idade, além de pesquisadoras pretas, pardas ou indígenas, pesquisadoras com deficiência, e pesquisadoras LGBTQIA+, tiveram a nota final da proposta multiplicada por um fator de correção 1,1. Para as pesquisadoras proponentes que se enquadrarem em mais de um dos casos listados, foi somado, para cada caso, 0,1 ao fator de correção inicial, podendo este chegar a 1,4.

A PROPI também foi parceira na divulgação do tema mulheres na ciência e maternidade na ciência, realizando uma campanha de divulgação nas suas redes sociais na qual, entre outros temas, destacou os direitos das estudantes bolsistas que se tornam mães, especialmente ao que diz respeito ao recebimento de bolsas, tanto a pós-graduação, quanto na iniciação científica. Ainda, a partir das sugestões compartilhadas pelo GT na carta enviada às pró-reitorias, a PROPI realizou o encaminhamento de sugestão aos coordenadores e às coordenadoras de PPGs da Unipampa para inclusão da consideração da licença maternidade na análise do currículo de candidatas mães em processos seletivos de ingresso na pós-graduação.

Além destas ações, o GT Mulheres na Ciência contribui na organização de um edital emergencial lançado pela Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários (PRAEC) em função da pandemia. Tal edital teve como objetivo a concessão de kits de apoio às atividades de ensino remoto para estudantes de graduação mães ou gestantes. A proposta considerava este grupo prioritário porque muitas estudantes mães acabam tendo que conceder seu único computador ou celular para que os(as) filhos(as) pudessem acompanhar atividades escolares, que também passaram a ocorrer de forma remota. Com os kits de apoio digital conseguimos auxiliar estas mães nesta questão específica. Posteriormente, outro edital análogo foi lançado pela PROPI em benefício de

¹ Universidade Federal do Pampa, pamelacarpes@unipampa.edu.br

² Universidade Federal do Pampa, giuliapecanha@unipampa.edu.br

³ Universidade Federal do Pampa, fabianesilva@unipampa.edu.br

⁴ Universidade Federal do Pampa, eliadelima@unipampa.edu.br

Impactos e perspectivas

Considerando que o GT Mulheres na Ciência da Unipampa foi criado há 1 ano, ainda é prematuro mensurar o impacto quantitativo das ações desenvolvidas. No entanto, é possível afirmar que houve significativos avanços em políticas que podem ser fator diferencial para a permanência de estudantes mães na graduação e pós-graduação, especialmente no período de pandemia.

Certamente a Unipampa ainda tem um longo caminho pela frente. A instituição, que tem apenas 15 anos, ainda não possui creche, um aspecto importante tanto para estudantes quanto para servidoras mães estudarem e trabalharem com tranquilidade. A construção desta política não será simples, até porque a instituição possui 10 campi em 10 diferentes cidades, mas consideramos este é um aspecto essencial e temos discutido o tema. Entretanto, não podemos deixar de considerar os avanços da pauta da maternidade na Unipampa nos últimos anos. Atualmente todos os editais de fomento institucionais têm considerado a licença maternidade na avaliação do currículo das docentes que são mães, e políticas de ações afirmativas diversas, incluindo aquelas que procuram promover maior diversidade na ciência estão gradativamente sendo implantadas. É preciso considerar, ainda, que vários PPGs também já incluíram esta consideração na etapa de avaliação dos currículos de candidatas mães em processos seletivos de ingresso de estudantes de pós-graduação, e alguns PPGs também estão incluindo este aspecto nos editais de credenciamento de novas docentes orientadoras.

Embora a presença destas políticas em editais e chamadas internas seja uma conquista muito importante, é essencial que estas políticas já implantadas sejam institucionalizadas. Para tal, é necessário dar um passo a mais para a institucionalização de tais iniciativas com aprovação em instâncias como o Conselho Universitário (CONSUNI). É fato que o direito à licença maternidade, estudos domiciliares, entre outros aspectos, estão descritos nas normas dos cursos de graduação e pós-graduação em documentos já aprovados pelo CONSUNI. No entanto, estes aspectos mais específicos que envolvem a consideração da maternidade no credenciamento docente, na avaliação do currículo de docentes e estudantes, entre outros, não estão.

Outro aspecto a avançar, é a discussão sobre a inclusão da consideração da maternidade na avaliação da progressão docente. Este tema exige um diálogo com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) e com a comunidade universitária como um todo. Neste sentido, nosso GT pretende realizar uma consulta à comunidade universitária, para conhecer melhor as características dos(as) servidores(as) da nossa IES. Apuramos junto à PROGEPE que, nos últimos 5 anos (2017 até março de 2021) houveram 163 afastamentos de servidoras da Unipampa por licença maternidade. Os dados foram extraídos do Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal (SIGEP) que, infelizmente, não permite a separação por categoria profissional (Docente e Técnico-administrativo em Educação).

Discussões sobre a melhoria da infraestrutura para estudantes e servidoras que são mães não são novidade. Elas estiveram muito presentes na Unipampa especialmente no ano de 2020, quando tivemos eleições para direção dos *campi* da Unipampa. Alguns avanços, como a possibilidade de inclusão de fraldários, já foram garantidos em alguns espaços. Mas isso não é suficiente. Assim, embora estejamos encontrando um campo profícuo para a inclusão de tais ações afirmativas, a presença em normas institucionais é um mecanismo necessário, que, além de gerar alguma segurança no sentido de evitar retrocessos em momentos futuros, garante a não dependência de uma gestão superior sensível ao tema para a implementação das ações e políticas.

É importante termos este tema em pauta nas plenárias institucionais, para conhecimento e reflexão de toda a comunidade acadêmica. Precisamos avançar sempre, e o incentivo à adoção de políticas de apoio à maternidade no ambiente universitário da Unipampa é, sem dúvida, um dos maiores compromissos do GT Mulheres na Ciência da Unipampa.

¹ Universidade Federal do Pampa, pamelacarpes@unipampa.edu.br

² Universidade Federal do Pampa, giuliapecanha@unipampa.edu.br

³ Universidade Federal do Pampa, fabianesilva@unipampa.edu.br

⁴ Universidade Federal do Pampa, eliadelima@unipampa.edu.br

Referências

1. Comitê Institucional da Unipampa ElesPorElas. **Relatório Anual do Comitê Institucional da Unipampa ElesPorElas**. Abr-Dez 2017. Disponível em: <<https://sites.unipampa.edu.br/proext/files/2019/11/2017-relatorio-he-for-she-unipampa.pdf>>. Acesso em: nov. 2021.
 2. ARÊAS, Roberta; et al. Gender and the scissors graph of Brazilian science: from equality to invisibility. **OSF Preprints**, Preprint. Última edição em: Julho 2021. Acesso em: nov. 2021. DOI: [10.31219/osf.io/m6eb4](https://doi.org/10.31219/osf.io/m6eb4)
 3. SOARES, Cristiane Barbosa; SILVA, Fabiane Ferreira da. Raça e Gênero no corpo docente da Universidade Federal do Pampa. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 5, n. 3. Jul./Set. 2019.
 4. Gabinete da Reitoria Unipampa. **Portaria** nº 1916, de 05 de novembro de 2020. Bagé, 2020.
 5. MACHADO, Letícia; et al. Parent in science: The impact of parenthood on the scientific career in Brazil. **Proceedings of the 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering**, 2019, pp. 37–40.
 6. STANISCUASKI, Fernanda, et al. Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action. **Frontiers in Psychology**, v. 12, 2021, p. 1640.
- PALAVRAS-CHAVE:** ciência, licença maternidade, mulheres, políticas de apoio, universidade pública

¹ Universidade Federal do Pampa, pamelacarpes@unipampa.edu.br

² Universidade Federal do Pampa, giuliapecanha@unipampa.edu.br

³ Universidade Federal do Pampa, fabianesilva@unipampa.edu.br

⁴ Universidade Federal do Pampa, eliadelima@unipampa.edu.br