

FICHA DE DESCRIÇÃO TÉCNICA

Título:

Instituto Federal de Goiás e Mulheres Mães na Pesquisa: cenário e ações de inclusão para equidade de gênero.

Origem do Produto:

Fruto da dissertação intitulada Professoras do Instituto Federal de Goiás: Perfil, barreiras e desafios do fazer científico e da maternidade.

Linha de pesquisa:

Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

Área do Conhecimento:

Ensino

Nível de ensino a que se destina o produto:

Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT)

Público-alvo:

Servidoras e servidores em função de coordenação ou cargo de direção ou gestão.

Categoria deste Produto de acordo com a CAPES:

Materiais textuais/E-book

Local:

Câmpus Anápolis do IFG

Finalidade:

Caderno com caráter sugestivo às gestoras e aos gestores do IFG, contendo proposta de ações para equidade de gênero destinada a subsidiar a criação de políticas institucionais.

Estruturação do Produto:

Organizado em 3 partes, sendo a primeira com finalidade de apresentação da discussão sobre o tema na literatura nacional e internacional. A segunda parte traz a caracterização e perfil das participantes da pesquisa e a terceira apresenta as ações propostas.

Avaliação do Produto:

Por 9 gestoras e gestores dos principais cargos executivos do IFG, por meio de formulário eletrônico do Google.

Disponibilidade:

Irrestrita, desde que os créditos sejam devidamente dados às autoras.

Divulgação:

Somente em meio digital

Idioma:

Português.

Cidade:

Anápolis/Goiás/Brasil

Ano:

2024

URL:

<https://ifg.edu.br/profept?showall=&start=14>

Projeto gráfico e diagramação:

Marcella Sarah (sarah.marcella@gmail.com)

ISBN: 978-65-01-09592-9

Registro do Produto: Esta obra está licenciada sob Creative Commons Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional





Este Produto Educacional em formato de *e-book* foi elaborado pela autora Cristiana Ferreira Franco, sob orientação da profª Drª. Tânia Mara Vieira Sampaio e coorientação da Profª Drª. Lorena Silva Oliveira Costa, como requisito para obtenção do título de mestre em Educação Profissional e Tecnológica. É resultado da dissertação de mestrado intitulada “Professoras do Instituto Federal de Goiás: Perfil, barreiras e desafios do fazer científico e da maternidade”, desenvolvida durante percurso formativo do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), vinculado ao câmpus Anápolis do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG). O referido produto educacional foi disponibilizado para acesso público e gratuito no Repositório Digital do IFG, no Repositório Educapes, bem como no site oficial do ProfEPT do IFG câmpus Anápolis. De forma física, o referido documento foi disponibilizado no acervo de todas as Bibliotecas dos 14 câmpus do IFG.

Dados internacionais de catalogação na publicação (CIP)

F825i Franco, Cristiana Ferreira.
Instituto Federal de Goiás e mulheres mães na pesquisa: cenários e ações de inclusão para a equidade de gênero. / Cristiana Ferreira Franco, Lorena Silva Oliveira Costa, Tânia Mara Vieira Sampaio. - 2024.
38 f.; il. col.

Produto Técnico/Tecnológico (Mestrado) – IFG – Câmpus Anápolis, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, 2024.

1. Professora. 2. pesquisadora. 3. docência. 4. EPT.
5. maternidade. 6. ProfEPT. 7. ciência. 9. Produto Técnico/Tecnológico – e-book.
I. Costa, Lorena Silva Oliveira.
II. Sampaio, Tânia Mara Vieira.
III. Título.

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária – Claudineia Pereira de Abreu – CRB1/1956
IFG - Câmpus Anápolis.

Esta obra está licenciada sob Creative Commons Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional



Sumário

05

Sobre as autoras



06

Apresentação



08

UNIDADE I
Ciência e Mater-
nidade



14

UNIDADE II
Caracterização,
perfil e atuação
das 150
professoras
participantes
desta pesquisa



22

UNIDADE III
Ações
preliminares
a serem
consideradas
como
ponto de
partida



31

Algumas
considerações



32

Fontes
consultadas



Sobre as autoras



Cristiana Ferreira Franco

Mestre em Ensino, pelo ProfEPT/IFG, possui especialização em tradução e interpretação de Libras e outra em docência em Libras pela Uníntese (2017). Especialista em Docência Universitária pela UEG-Câmpus Inhumas (2018). É graduada em Letras – Português também pela UEG - Câmpus Inhumas (2014). É membro do grupo de pesquisa e estudos em leitura. Trabalhou com cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) de 2014 a 2017. Atualmente, é tradutora e intérprete de Libras do IFG, Câmpus Inhumas.

E-mail: cristiana.franco@ifg.edu.br



Lorena Silva Oliveira Costa

Doutora em Ciências Ambientais, mestre em Educação em Ciências e Matemática e licenciada em Química todos pela Universidade Federal de Goiás. Atualmente, é líder do Núcleo de Estudos e Pesquisa em Ensino de Ciências (NEPEC), do IFG e professora dessa mesma instituição no câmpus Inhumas e atua no Programa de Pós-graduação em Educação (Mestrado Acadêmico) do IFG - Câmpus Goiânia.

E-mail: lorenna.silva@ifg.edu.br



Tânia Mara Vieira Sampaio

Pós-Doutorado em Estudos Culturais, na Universidade de Aveiro, Portugal, 2022-2023. Pós-Doutorado em Estudos do Lazer, pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), 2015-2017. Doutora em Ciências da Religião pela Universidade Metodista de São Paulo (UMESP), em 1997. Mestre em Ciências da Religião pela UMESP em 1990. Licenciada em Pedagogia pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP). Bacharel em Teologia pela UMESP. Atualmente, é docente no IFG - câmpus Luziânia e atua como docente do Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT).

E-mail: tania.sampaio@ifg.edu.br



Apresentação

Desde 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) criou um plano de ação para o planeta. Nesse sentido, anunciou objetivos e metas até 2030 para o desenvolvimento sustentável do planeta. Foram anunciadas 169 metas, distribuídas e integradas em 17 objetivos. O anúncio configura uma parceria global e terá medidas revitalizadas para garantir seu alcance. Dentre os objetivos anunciados, damos destaque ao quinto, que traz como objetivo “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015).

O tema desigualdade de gênero tem sido muito debatido não só na ciência, mas na sociedade como um todo. Essa discussão ganhou força a partir dos avanços e esforços iniciados pelo público feminino, em busca de direitos outrora negados, desde o direito ao voto, renda própria até o acesso à educação. Historicamente, acreditava-se que a mulher não era apta para exercer funções ditas “exclusivamente” de realização masculina (Cruz, 2020; Chassot, 2017). Com luta e resistência, as mulheres mostram que a realização das funções predominantemente masculinas não é por ausência de capacidade, mas por exclusão e falta de formação específica, algo historicamente construído. Na carreira científica, não é diferente, meninas e mulheres são aptas para todas as áreas de conhecimento, inclusive a áreas de exatas, por exemplo, entretanto há uma negação



histórica com estigmas que precisam ser desconstruídos, incentivando, por meio de ações concretas, como políticas públicas específicas, para que o cenário da pesquisa científica brasileira tenha mais inclusão e permanência da mulher na ciência (Chassot, 2017; Cruz, 2020; Olinto, 2011).

Neste contexto, este Produto Educacional será um Caderno, cujo título é: *Instituto Federal de Goiás e Mulheres Mães na Pesquisa: cenário e ações de inclusão para a equidade de gênero*. Ele foi planejado a partir das orientações de Silva *et al.* (2020), que enfatizam a importância de produtos educacionais elaborados por meio do método científico-tecnológico, e orientação de Gonçalves *et al.* (2019), que apresentam (alguns) desafios para os Produtos Educacionais nos mestrados profissionais nas áreas de Ensino e Educação, que foram considerados e se fizeram imprescindíveis para a elaboração deste trabalho. Sua modalidade é no formato de *e-book*, sendo estruturado para apresentar o material textual e a proposta de ações produzida, abordando os principais dados estatísticos levantados na investigação que resultou neste documento, que revelam a realidade atual do IFG quanto ao tema maternidade e mulheres na ciência.

Os resultados alcançados contribuíram para criar a interface do e-book cuja finalidade é direcionar informações aos gestores e gestoras dos principais cargos executivos do IFG como proposta para auxiliar no debate dos desafios levantados na pesquisa. Todavia, por ser um tema transversal, é possível que as ações propostas estendam por toda a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica e contribuam para os



debates e reflexões em outras instituições no país.

Este Produto Educacional, construído a partir de análise qualitativa de dados quantitativos, é relevante para ver, com números, como se dá a participação das mulheres do IFG, no âmbito da pesquisa, as atividades mais desenvolvidas por elas na pesquisa, bem como os principais desafios enfrentados, sobretudo, depois de vivenciar a maternidade.

Essa ferramenta democrática auxilia na discussão sobre o tema mulheres na ciência dentro da instituição, sendo um documento de apoio para tomadas de decisões e implementações de políticas e ações futuras, já que apresenta propostas já implementadas em outras instituições e que tiveram êxito, além de outras propostas subsidiadas pelos teóricos que estão na base da pesquisa e outras propostas pelas próprias professoras do IFG, participantes da pesquisa. Com esse Produto, esperamos incentivar mais mulheres e meninas na ciência, para além de apenas sua inserção, mas também permanência, ascensão e progressão, bem como valorização da produção científica realizada pelas mulheres servidoras.



uma pluralidade de maternidades presentes na sociedade e vividas pelas mulheres mães pesquisadoras.

Vários estudos (Carpes et al., 2022; Machado et al., 2019; Parent in Science, 2020, 2021; Pontes, 2019; Powell, 2021; Silva; Ribeiro, 2014) têm discutido que atuar nas dimensões maternidade e carreira científica é possível, uma vez que o impacto da maternidade “[...] não é característica da academia, mas sim dos ambientes de trabalho em geral” (Carpes *et al.*, 2022, p. 2), todavia discussões sobre esse tema precisam ser levantadas para construção de estratégias eficazes nas instituições, para assegurar que as mulheres permaneçam em suas carreiras científicas, mesmo após o nascimento do primeiro filho.

No Brasil, um grupo de professoras cientistas brasileiras criou um movimento chamado *Parent in Science*, criado em 2016, por pesquisadoras da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), possui objetivo de “[...] buscar políticas de apoio a essas mães e, também, para desenvolver um projeto de pesquisa que analisa o resultado do impacto da maternidade na produção de mães da área acadêmica” (Araújo; Manzano, 2020, p. 1191), e vem desenvolvendo várias ações com foco na maternidade promovendo a reflexão sobre isso na academia.

O primeiro relatório de atividades dos exercícios de 2016-2021 deste movimento descreve sobre a conscientização da comunidade acadêmica a respeito dos problemas estruturais existentes nas instituições de ensino superior e na ciência no que tange às mães pesquisadoras. Para além de promover a conscientização, o movimento almeja criar referencial teórico robusto qualificado para subsidiar políticas públicas



e/ou institucionais nas instituições de ensino, que dê subsídios às mães no sentido de avançarem em suas carreiras científicas, equilibrando, com saúde, vida pessoal e profissional. Por fim, um dos objetivos mais importante deste movimento é combater “[...] os preconceitos existentes contra as mães cientistas e o equívoco de que as mulheres devem escolher entre uma carreira de sucesso e a família. [...] mostrar que é possível ter ambos, e assim incentivar meninas e mulheres a se engajarem na ciência” (Parent in Science, 2021, p. 5) sendo esse último objetivo uma prova de que a carreira científica é possível para todas, considerando que o filho ou a filha não é apenas da mãe.

A partir de sua criação, várias ações foram desenvolvidas pelo grupo *Parent in Science*, que dentre os objetivos já citados “[...] busca chamar a atenção para uma queda na produção científica durante o período de licença-maternidade que se dá para uma maioria significativa de mulheres e pode influenciar, de modo negativo, em suas carreiras científicas” (Araújo; Manzano, 2020, p. 1191). Algumas ações foram: 1) Realização do I, II e III Simpósio brasileiro sobre maternidade e ciência (2018, 2019 e 2021)⁽³⁾, os quais debateram no primeiro simpósio os desafios de ser mãe na academia brasileira e no segundo os avanços nas instituições de pesquisa. O primeiro simpósio, realizado em 2018, “[...] ganhou espaço na mídia e nas redes sociais e desencadeou uma série de ações, como a inclusão da licença-maternidade em editais de bolsas da UFF, UFRPE, UNIPAMPA e FURG”⁽⁴⁾ (Araújo; Manzano, 2020, p. 1193); 2) Carta⁽⁵⁾ enviada ao CNPq, em 2018, com reivindicações para:

[...] mais igualdade de acesso e concorrência das mulheres com filhos às bolsas e financiamentos no país; desse modo, havia, no documento, [...] diferentes pedidos, e um deles versava sobre a inclusão do período de licença-maternidade no currículo Lattes como forma de mostrar uma possível interrupção/queda na produção científica no período pós-parto e, assim, impedir comparações consideradas injustas entre pesquisadores homens e mulheres sem filhos em processos seletivos e concursos, pois estes conseguiriam manter a produtividade (Araújo; Manzano, 2020, p. 1190).

Essa solicitação foi aceita e implementada pelo referido conselho, a partir do dia 15/04/2021, conforme nota⁽⁶⁾ emitida pelo movimento *Parent in Science* em 08/04/2021. Ambas notícias repercutiram nos portais e mídias de notícias⁽⁷⁾; 3) Construção e compartilhamento do documentário⁽⁸⁾ Fator F, produzido e circulado pelo canal do *YouTube* Gênero e Número, com parceria dos membros do *Parent in Science*, que trouxe relatos de cientistas mulheres e homens sobre a experiência de conciliação entre parentalidade e carreiras científicas e a necessidade de políticas em que a maternidade apareça como elemento, como por exemplo a maternidade ser considerada entre os critérios de avaliação em editais de financiamento públicos.

Como visto, as ações já implementadas pelo referido movimento brasileiro têm feito a diferença na discussão sobre o tema maternidade e ciência. Interessante destacar que algumas instituições⁽⁹⁾ (Universidade Federal do Pampa-UNIPAMPA; Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ e Universidade Federal de São Carlos-UFSCar), como ação institucional para equidade de gênero na ciência, criaram Grupos de Trabalhos ou de Pesquisa para alavancar pesquisas sobre essa temática para auxiliar e subsidiar políticas/ações institucionais para fortalecer a equidade de gênero em suas instituições.

Como o referido movimento fez em seu primeiro levantamento sobre parentalidade e carreira científica (*Parent in Science*, 2021), em 2017, nossa pesquisa procurou olhar a relação entre maternidade e carreira científica, com foco nas professoras efetivas, em que nos propusemos mapear o universo de mães, com filhos até 10 anos, que fazem pesquisa no IFG, e os desafios nessa conciliação. A partir destes dados, traçar o perfil detalhado da relação da maternidade e carreira científica, apontando os impactos para as mulheres do IFG envolvidas com desenvolvimento de pesquisa. Apesar de ter tido o estudo de *Parent in Science* (2021) como ponto de partida, não chegamos a olhar sobre parentalidade no IFG, por ser um tema muito amplo, bem como porque não contemplamos nas fontes de dados informações sobre esse tema quanto aos servidores homens. Porém, os teóricos lidos e discutidos na presente pesquisa abordam sobre esse termo englobando ações de maternidade e paternidade e utilizam o termo parentalidade para contemplar os dois termos. Assim, nas ações que compõem esse Produto Educacional, sugerimos ações com foco na parentalidade como um todo e não apenas relacionada à maternidade.

Um estudo realizado em 2020, pelo movimento *Mothers in Science*, cujo objetivo era entender como a maternidade/paternidade influencia e cria barreiras na carreira científica dos profissionais, revelou nos resultados preliminares que 34% das mães, em nível mundial, com carreira STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), que atuavam em tempo integral, abandonaram seus cargos, depois do nascimento do primeiro filho. O estudo contou com a participação de, aproximadamente, 9.000 pessoas, de todos os setores da carreira, distribuídas em 128 países. Dos participantes, 58% eram mães; 13% eram pais; 22% mulheres sem filhos e 7% homens sem filhos (Powell, 2021).



Esse resultado de 34% abandonarem seus cargos sugere as barreiras encontradas pelos cientistas, após optarem pela parentalidade, e como consequência, “[...] as mães-cientistas estão sub-representadas nos níveis mais elevados da academia naquele país [Estados Unidos da América (EUA)] e em outros lugares⁽¹⁰⁾” e o impacto dessa sub-representação reforça as desigualdades salariais ainda existentes entre os dois sexos, uma vez que “as mulheres representam menos de um quarto (24%) dos que ganham mais nas universidades de elite dos EUA, de acordo com um estudo de 2016 da Associação Americana de Mulheres Universitárias”⁽¹¹⁾ (Powell, 2021, p. 611).

Outro estudo que traz dados sobre o déficit de publicação para pesquisadoras mães, foi o realizado por Aaron Clauset, cientista da Universidade do Colorado Boulder, e seus orientandos de doutorado, que segundo Powell (2021):

[...] documentaram um déficit de publicação para mães-cientistas em uma pesquisa de 2017-18 com mais de 3.000 professores efetivos de 450 departamentos em instituições dos EUA e do Canadá. Os entrevistados eram das áreas de ciência da computação, negócios e história. Os resultados do estudo, que Clauset apresentou na conferência, mostraram que as mães da amostra publicaram 74-83% menos artigos do que os pais durante um período de 15 anos no início das suas carreiras (Powell, 2021, p. 612)⁽¹²⁾.

Como vimos na citação acima e durante os argumentos apresentados até aqui, estima-se que a produção científica das mães-cientistas sofre impacto após pausa para maternidade, ocorrendo queda de forma mais drástica se comparada aos homens. E sobre as barreiras enfrentadas por essas mães, Powell (2021, p. 611), afirma

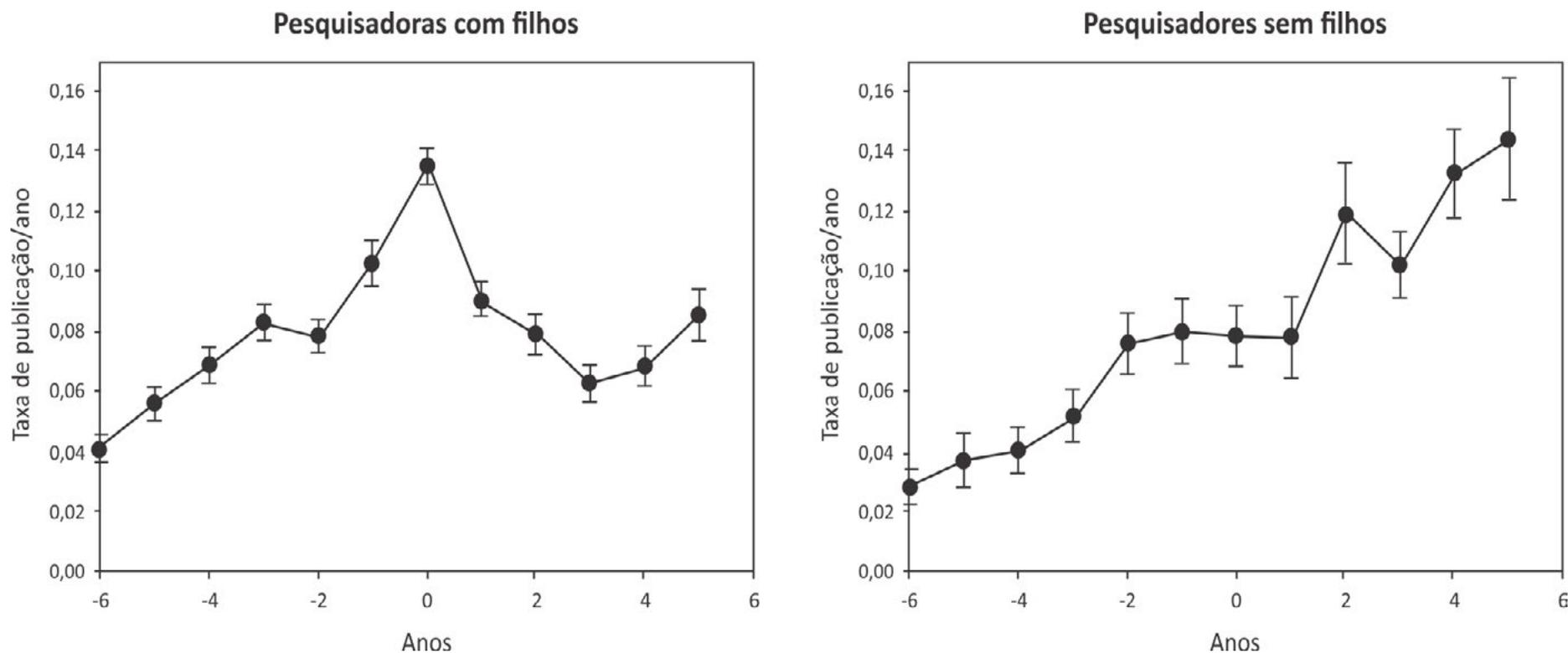


que elas são “sistêmicas, estruturais e universais”⁽¹³⁾, citando o discurso de Ryan Watkins, integrante do grupo *Mothers in Science* e cientista da NASA (*National Aeronautics and Space Administration*). Sobre o estudo realizado por Clauset e seus alunos (Powell, 2021), um detalhe interessante é que as taxas de produtividade foram quase idênticas entre as futuras mães e seus pares, cinco anos antes do nascimento do primeiro filho, o que demonstra que as mulheres conseguem produzir conhecimento na mesma proporção dos homens, quando não há algum motivo externo que a impeça de o fazer-lo. Porém, “com a chegada do primeiro filho, a produtividade das mães diminui imediatamente, em até 48%. Essa queda na produtividade não é observada para os pais pesquisadores, nem para aqueles que não são pais e têm a mesma idade ou estão no mesmo estágio de carreira.” (Powell, 2021, p. 612)⁽¹⁴⁾. Resultado da queda na produtividade: pesquisadoras com filhos ganham menos investimentos, produzem menos e são menos citadas em outras pesquisas. Foi o que apontou um estudo realizado pela Universidade de Barth, no Reino Unido, com 262 participantes evidenciando essa realidade (Canofre, 2018). Sobre isso, Senna (2018) afirma que esse gargalo faz com que as mulheres entrem num ciclo vicioso, e caso não haja políticas compensatórias, as pesquisadoras mães podem ser excluídas da ciência. Esse resultado é mais intenso quando olhamos para as áreas relacionadas às ciências exatas, conforme aponta trabalho da Universidade de Cornell (Williams; Ceci, 2012).

Vários estudos brasileiros (Andrade 2018; Araújo; Manzano, 2020; Canofre, 2018; Fontanetto, 2018b; Pontes, 2019; Powell, 2021) têm sido

realizado para identificar como se dá a queda na produtividade científica das mães pesquisadoras. Um estudo empreendido pelo movimento *Parent in Science*, com docentes de todo o Brasil, contou com 1182 participantes e revelou em seus dados preliminares, em 2018, haver queda acentuada na taxa de publicação, nos primeiros anos após se tornarem mães. Com baixa produtividade, diminui, também, o nível de competitividade delas se comparadas aos “seus pares” - mulheres sem filhos ou homens (Parent in Science, 2021). Essas informações foram apresentadas no I Simpósio Brasileiro de Maternidade e Ciência e os gráficos abaixo demonstram essa realidade:

Gráfico 1 - Queda apresentada na produtividade num estudo realizado pelo *Parent in Science*, 2018.



Fonte: I Simpósio Brasileiro sobre maternidade e ciência, 2018



No Gráfico 1, observa-se que no gráfico à direita, com dados das pesquisadoras sem filhos, que há uma clara ascensão na taxa de publicações, e em alguns momentos, apresenta algumas variações na produtividade, mas nada tão drástico conforme a queda apresentada no gráfico à esquerda, com dados das pesquisadoras com filhos. Para as pesquisadoras com filhos, a produtividade cresce, a cada ano, porém no ano de nascimento do filho uma queda brusca é observada, em decorrência da maternidade, levando de 3 a 4 anos para o retorno no crescimento. Esse estudo mostrou que a realidade brasileira não é diferente das experiências no exterior sobre a queda da produtividade, após o nascimento do primeiro filho, assim, “enquanto uma pesquisadora sem filhos consegue manter a taxa de publicações, por ano regular, para uma cientista que se torna mãe o número invariavelmente cai” (Canofre, 2018, p. 2).

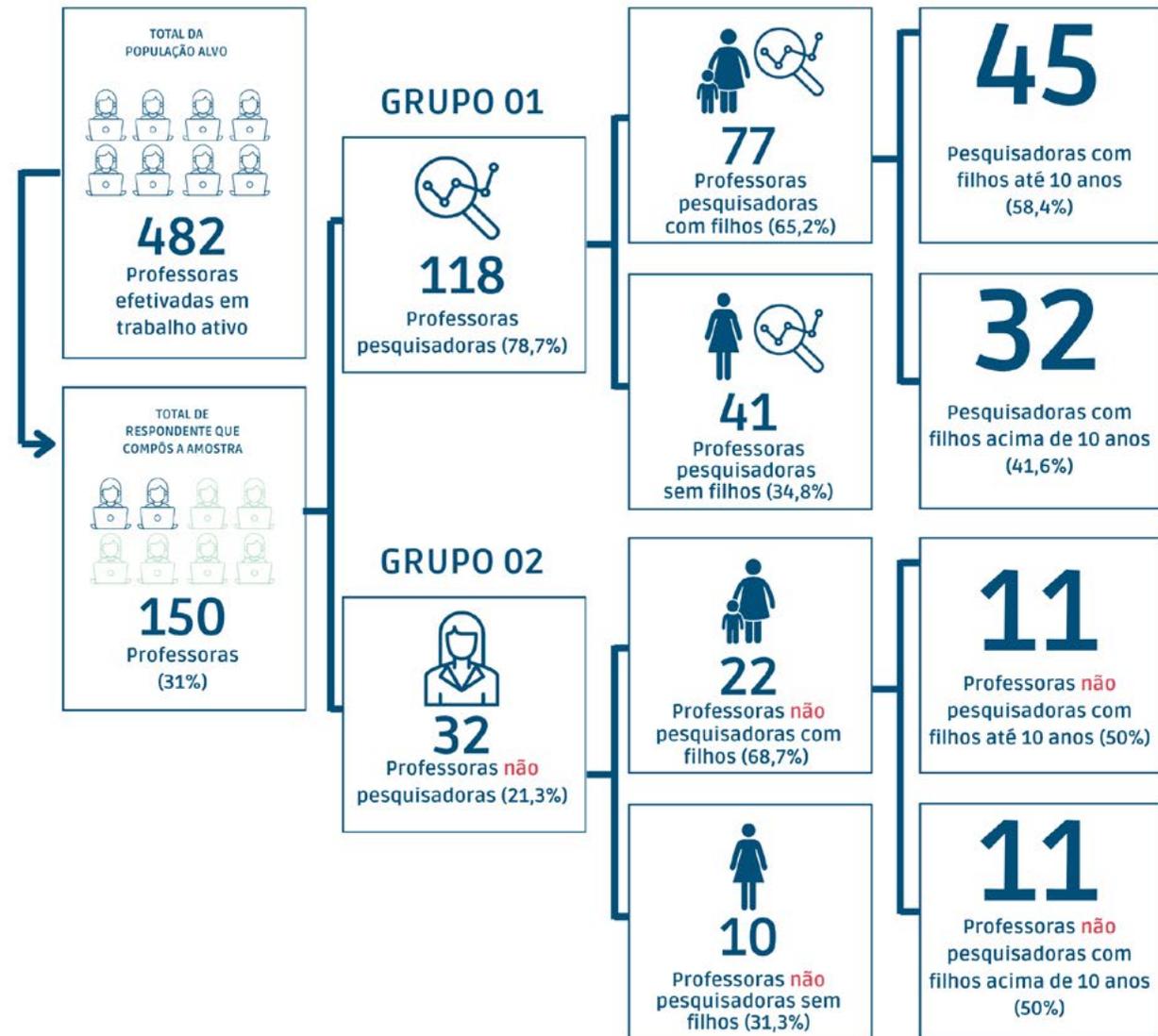
A responsabilidade parental sobre as crianças, segundo o artigo 27º da Convenção dos Direitos da Criança (Fundo das Nações Unidas para a Infância - UNICEF/ONU, 1990), é dos pais ou outros cuidadores, que tenha a criança ao seu cargo, cuja obrigação é “[...] assegurar, dentro das suas possibilidades e disponibilidades econômicas, as condições de vida necessárias ao desenvolvimento da criança”. Por sua vez, esse desenvolvimento é direito da criança que necessita de um nível de vida suficiente, para permitir seu progresso físico, psicológico e social. A partir do exposto, a parentalidade engloba todas as ações intencionais, realizadas por progenitores ou cuidadores que tenham criança sob sua responsabilidade, com o objetivo de promover seu desenvolvimento em todas as áreas de sua vida, criando autonomia e independência. Sendo uma atividade humana coletiva, não apenas individual, cujas responsabilidades precisam ser compartilhadas com a comunidade, com o poder público e, de certa forma, com toda a sociedade, conforme prevê a legislação nacional brasileira (Parent in Science, 2021). Um



destaque para a conceituação sobre esse termo, trazida por Barroso e Machado (2010), que, dentre tantas tarefas realizadas por um ser humano, a parentalidade é uma das mais difíceis e complexas cujos desafios e responsabilidade é geral para todas as que a realiza, ou seja, os desafios e responsabilidade são iguais para todos que a realizam, sejam progenitores ou outros cuidadores, independente do gênero da pessoa).



Figura 1 — Mapa com descrição das integrantes da amostra de pesquisa, 2023



Fonte: Autoria própria, 2023

Quanto à distribuição por câmpus, houve a participação de professoras dos 14 câmpus, predominando a participação das professoras do câmpus Goiânia, com 22%, em seguida, do câmpus Inhumas, com 15,3%, do câmpus Goiânia Oeste, com 8%, e Luziânia e Jataí, ambos com 7,4%.

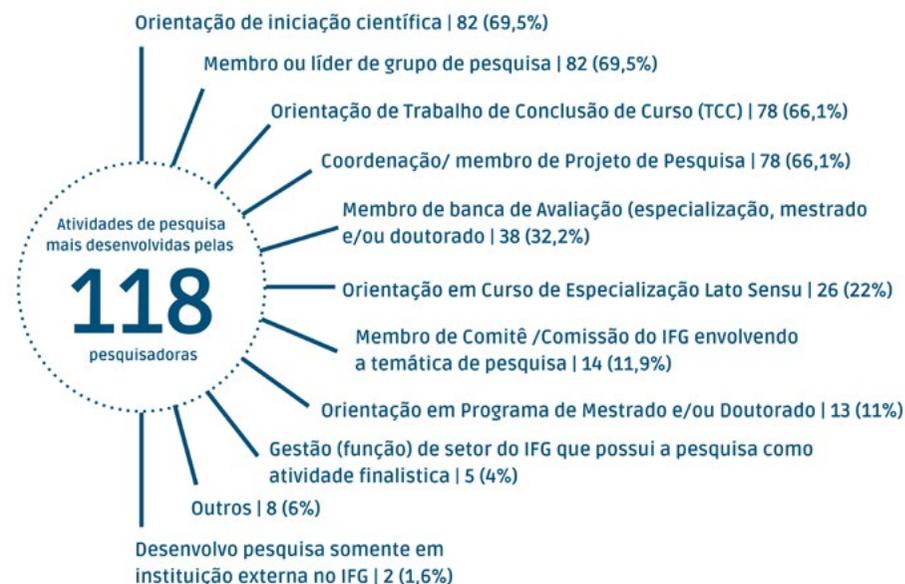
Sobre o perfil etário das professoras, não há professoras efetivas com idade abaixo de 25 anos. Há concentração maior de mulheres na faixa etária entre 31 e 40 anos (48,7%) seguido de 30% das mulheres entre 41 e 50 anos e 20% de mulheres acima dos 50 anos. No caso da amostra de 150 respondentes do questionário, percebemos a predominância de mulheres brancas, 67,3%, seguida de negra-parda, 22%, e 3,3% negra-preta. Quanto ao ano de ingresso no IFG, a maioria (57 delas) entrou entre 2011-2015.

Quanto à última titulação das professoras, 62% possuem doutorado, 37,3% mestrado e 0,7% especialização. Possuem pós-doutorado 8% das respondentes. Sobre o percurso de formação das professoras, em nível de pós-graduação, 4% fizeram toda a formação continuada após entrar no IFG, 54,7% fizeram parte da formação continuada após entrar na instituição, e 41,3% fizeram todo o seu percurso de formação continuada antes de entrar no IFG. No caso da jornada de trabalho, das 150 respondentes, 94,7% são Dedicação Exclusiva, sendo o 5,3% com jornada de 40 horas. Não houve resposta de mulheres com jornada de 20 horas semanais.

A partir das 118 professoras que desenvolvem pesquisa, perguntamos quais atividades eram desenvolvidas por elas. Considerando

que as respondentes poderiam indicar mais de uma opção de atividades desenvolvidas, o resultado está apresentado no Gráfico 2.

Gráfico 2 — Distribuição das atividades de pesquisa mais desenvolvidas pelas 118 pesquisadoras, no IFG, em 2023



Fonte: Autoria própria, 2023

Podemos observar, a partir do Gráfico 2, que as atividades *membro/líder de grupo de pesquisa* e *orientação de Iniciação Científica* são as mais realizadas, com indicações de 82 professoras (69,5%). *Orientação de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)* e *coordenação/membro de projeto de pesquisa* há 78 indicações (66,1%) e *membro de banca de Avaliação (especialização, mestrado e/ou doutorado)* há 38 indicações

(32,2%) e se configuram como as atividades mais desenvolvidas pelas professoras participantes da pesquisa.

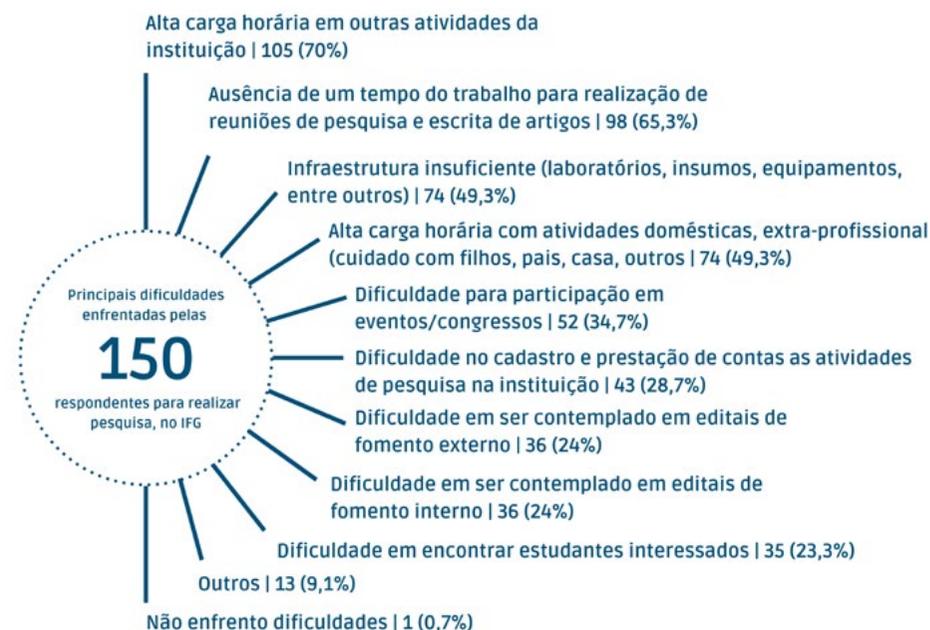
Observamos que a maioria das mulheres que desenvolvem pesquisa participam de grupos de pesquisa, como líder ou membro. Por este dado, inferimos a importância dos Grupos de Pesquisa para a promoção de atividades de pesquisa, pois podem contribuir para a troca de informações, projetos compartilhados e na pontuação em seleção de projetos com fomento interno e externo para a pesquisa⁽¹⁵⁾.

Um levantamento realizado no Diretório de Grupo de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), entre líderes dos 91 grupos de pesquisa cadastrados no IFG, mostrou que 41% de líderes são mulheres e 59% são homens⁽¹⁶⁾. Nestes grupos, há um total de 1864 pesquisadores formalmente cadastrados (entre servidores, colaboradores externos e estudantes). Cabe ressaltar que foi identificado um/a mesmo/a pesquisador/a participando de mais de um grupo de pesquisa⁽¹⁷⁾, dessa forma excluímos os 165 nomes que aparecem repetidos na amostra, totalizando 1699 pesquisadoras e pesquisadores. Deste total, 50,2% (853) são mulheres; e 49,8 (846) são homens.

Quais as principais dificuldades enfrentadas pelas 150 participantes para realizar pesquisa no IFG?

De acordo com as professoras do IFG participantes da pesquisa, as principais dificuldades⁽¹⁸⁾ enfrentadas para realização de pesquisa são: 1) *Alta carga-horária em outras atividades da instituição* (70%); 2) *Ausência de tempo do trabalho para realização de reuniões de pesquisa e escrita de artigos acadêmicos* (65,3%). O Gráfico 3 apresenta as dificuldades, de forma geral.

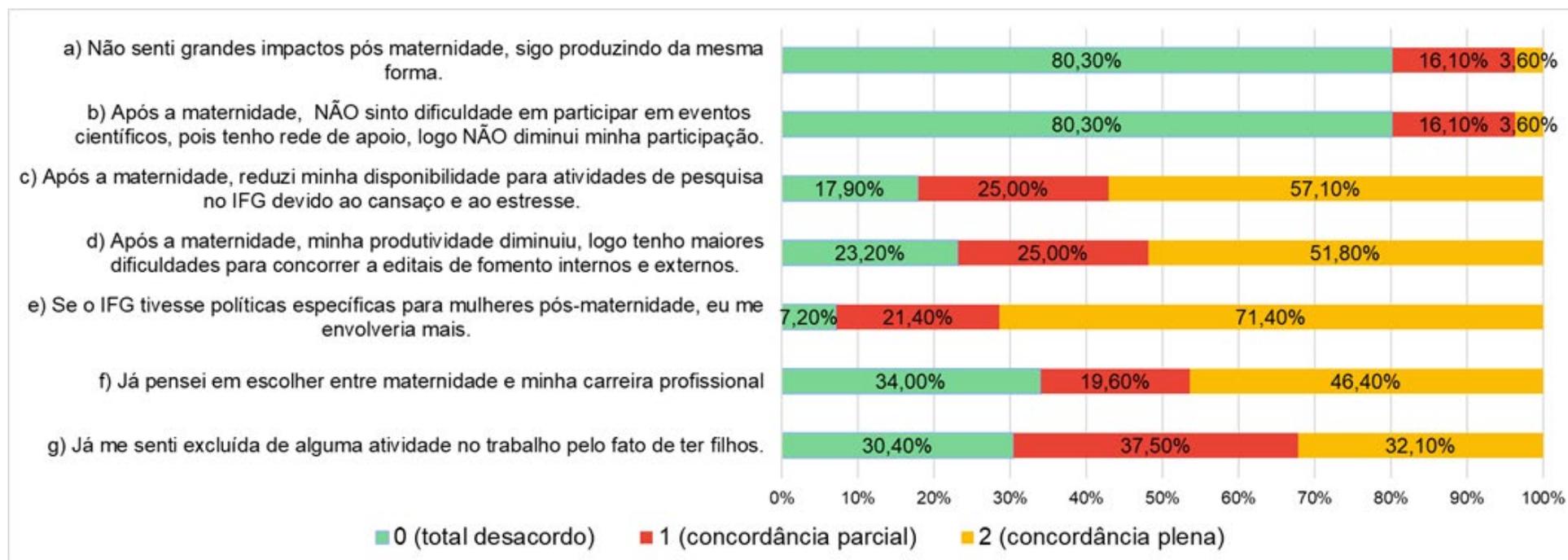
Gráfico 3 — Principais dificuldades enfrentadas pelas 150 respondentes para realizar pesquisa, no IFG, em 2023



Fonte: Autoria própria, 2023

Para as respondentes com filhos de até 10 anos (incluindo dados dos dois grupos de mulheres: pesquisadoras e NÃO pesquisadoras), que totalizaram 56 professoras, solicitamos que as mesmas avaliassem itens em relação à Maternidade e atividades de pesquisa, respondendo às opções dadas conforme seu grau de acordo. Utilizamos a escala de 0 a 2, sendo: 2 se houver concordância plena; 1 para concordância parcial (grau intermediário); 0 se houver total desacordo. O resultado materializou-se no Gráfico 4.

Gráfico 4 — Grau de acordo com a afirmação em relação à Maternidade e às atividades de Pesquisa



Fonte: Autoria própria, 2023

Quanto a afirmação *não senti grandes impactos pós maternidade, sigo produzindo da mesma forma*, 80,3% das respostas apontaram total desacordo, mostrando que essas respondentes perceberam grandes impactos em suas produções científicas após se tornarem mães. Somente 3,6% tiveram concordância plena com esse item. No item que aborda a diminuição da produtividade, 51,8% concordaram plenamente em ter maiores dificuldades do que antes da maternidade

para concorrer a fomentos de pesquisa, seja interno ou externo, sendo que 23,2% discordam plenamente. As demais, 25% foram apontados como concordância parcial.

Quanto à afirmação *após a maternidade, NÃO sinto dificuldade em participar em eventos científicos, pois tenho rede de apoio, logo NÃO diminui minha participação*, 80,3% apontaram total desacordo, evidenciando que a participação em eventos científicos ficou mais



restrita após a maternidade. Nesse sentido, ações de inclusão de mães em eventos científicos proporcionando seja recurso financeiros para custos com acompanhantes, seja espaço *kids* como brinquedoteca que acolham as crianças se torna necessário. Sobre isso, o movimento Parent in Science produziu um guia com dicas e sugestões de como poderiam ser realizadas essas ações em eventos de instituições de ensino (Parent in Science, 2022). Somente 3,6% tiveram concordância plena com esse item. Interessante destacar que a CAPES, ao divulgar edital do Programa de Apoio a Eventos científicos no País (nº 11/2023), em 2023, traz uma novidade em relação à seleção anterior, que é a possibilidade de uso do recurso para brinquedotecas, para promover inclusão na participação em eventos de pessoas com filhos pequenos⁽¹⁹⁾.

Quanto à afirmação *após a maternidade, reduzi minha disponibilidade para atividades de pesquisa no IFG devido ao cansaço e ao estresse*, 57,1% apontaram concordância plena e 17,9% que apresentaram discordância plena. A vivência da maternidade impacta na carreira científica das mulheres, principalmente, nos primeiros anos de vida do filho (Parent in Science, 2018; Powell, 2021; Sena, 2018; Williams; Ceci, 2012). Em outra questão para o mesmo grupo de professoras (com filhos de até 10 anos) questionamos quanto tempo levou para retomar a produção científica após a maternidade, a maioria (32,2%) informou ainda não ter conseguido retomar a produção científica de antes. Outras, que correspondem a 12,5%, informaram que levaram de 1 a 6 meses para retornar, período este que coincide com a licença-maternidade, ou seja, subentende-se que elas continuaram produzindo no período de licença-



maternidade para manterem a produtividade acadêmica. Por fim, 16,1% informaram ter retomado a produtividade somente com 36 meses, após o nascimento do/a filho/a.

Estudos de Staniscuaski, Machado, Soletti *et al.* (2023) apontaram que políticas assimétricas entre as licenças parentais, em que para as mulheres a licença-maternidade varia entre 120 e 180 dias e para os homens a licença-paternidade varia entre 5 e 20 dias, contribui para um viés negativo em relação às mães na academia, perpetuando desigualdades, com consequências significativas seja para as famílias, para as organizações e para a economia.

No caso das mulheres que vivenciam a maternidade, após a finalização da licença gestante, no retorno ao trabalho, concordamos com Machado (2019) que as instituições de ensino e pesquisa necessitam se atentar às demandas para essa mãe com filho pequeno e promover ações de inclusão e adequação desta nova fase com a atividade profissional. É urgente fomentar esforços no empreendimento de programas e ações de apoio às mulheres na ciência, encorajando-as a um retorno saudável ao trabalho e na continuação e permanência da realização de atividades relacionadas à pesquisa.

Quanto à afirmação *já pensei em escolher entre maternidade e minha carreira profissional*, a maioria (45,6%) apontou concordar plenamente. Apesar de não temos esse mesmo dado em relação aos homens, mas somente dados das mulheres professoras, encontramos na literatura que os homens não precisam pensar nessa questão. Isso mostra que, de fato, as crianças têm um peso nas decisões das mulheres

quando comparadas aos homens, geralmente maior, no caso de manter-se ou não em carreira científica, conforme reforça Williams, Ceci (2012):

O papel das crianças nas decisões das mulheres em relação aos homens sobre permanecer em uma carreira intensiva em pesquisa ou optar por não participar dela também pode ser visto na pesquisa de Goulden, Karie Frasch e Mason. Eles mostram que, uma vez que os filhos – ou mesmo planos para filhos – existem, as mulheres se tornam muito mais propensas a sair do pipeline de docentes pesquisadores. Mulheres sem planos para filhos, isto é, que não vivenciarão a fase da maternidade, mostram tomada de decisão comparável aos homens, exibindo aproximadamente a mesma probabilidade de optar por não participar da carreira de professor pesquisador (Williams; Ceci, 2012, p. 145)⁽²⁰⁾.

Isso sugere que mulheres sem planos de terem filhos têm mais chances de permanecerem em carreiras intensivas em pesquisa, como ocorre com os homens, se comparado com mulheres com filhos ou planos de tê-los, como mostrou no referido estudo.

Como apresentado no Gráfico 4, a maioria concorda tanto com o item F sobre a escolha entre as duas dimensões, quanto com os itens: C (quanto a redução de disponibilidade para atividades de pesquisa após a maternidade); D (sobre diminuição da produtividade após a maternidade); E (no caso de ter políticas específicas para mulheres pós-maternidade). Em relação aos itens: A (sobre não sentir grandes impactos pós maternidade) e B (sobre não sentir dificuldades em participação em eventos científicos) receberam da maioria total discordância, respectivamente, 80,3% em ambos, corroborando para o entendimento

que “esses dados, em suma, nos levam a concluir que a dinâmica da formação da família na sociedade ocidental [...] é a principal causa da sub-representação das mulheres na ciência acadêmica” (Williams; Ceci, 2012, p. 145)⁽²¹⁾.

Quanto à afirmação *se o IFG tivesse políticas específicas para mulheres pós-maternidade, eu me envolveria mais*, a maioria (70,2%) concorda plenamente em se envolver mais, caso políticas para progressão das mães nas atividades de pesquisa fossem implementadas na instituição. Apenas 8,8% apontaram total desacordo com esse item e outros 21,1% apontaram grau intermediário, ou seja, concordância parcial. No caso da atual política e atividades do IFG, referente à pesquisa, numa das questões do questionário, perguntamos se as professoras consideram a referida política e ações estimularem o desenvolvimento de atividades dessa natureza. Para as 118 professoras que desenvolvem pesquisa, 83,9% consideram insuficientes a política, ações e atividades atuais do IFG, conforme apresentado na Figura 2.

Figura 2 — Opinião das professoras do IFG em relação ao estímulo às políticas e atividades de pesquisa no IFG, em 2023



Fonte: Autoria própria, 2023



Os muitos fatores que limitam as mulheres para um envolvimento com a pesquisa precisam ser enfrentados em nossa sociedade. Diante das pesquisas mencionadas anteriormente é possível inferir que as experiências de optar por ter ou não filhos podem afastar as mulheres de carreiras para as quais são formadas e nas quais seriam tão bem-sucedidas quanto os homens. Esse impasse, que tem aspectos biológicos e culturais, não raras vezes, pesam muito mais sobre as mulheres do que sobre os homens. As instituições de ensino e universidades que priorizam práticas pedagógicas aliadas à pesquisa e produção de conhecimento precisam criar políticas para empreender esforços concretos no sentido de garantir a equidade na continuidade da pesquisa de docentes pesquisadoras mães, em especial de crianças com menos de dez anos de idade. Esta demanda é urgente e está apoiada por extensos dados empíricos que demonstram essa particularidade maternidade-pesquisa como um dos aspectos centrais no quadro de declínio da produção de conhecimento nesse período na carreira das mulheres (Williams; Ceci, 2012).

A partir da realidade das professoras do IFG, na conciliação entre carreira científica e maternidade, discutida e apresentada acima, e considerando o que trouxe o Gráfico 4, com afirmações em relação à maternidade e as atividades de pesquisa, em que a maioria (71,4%) das professoras com filhos até 10 anos (56 mulheres) apontou que se o IFG tivesse políticas específicas para mulheres pós-maternidade, elas se envolveriam mais, apresentamos a seguir sugestões de ações institucionais apontadas pelas 99 professoras (77 pesquisadoras e 22 não



pesquisadoras) que vivenciam a maternidade e participaram da pesquisa, bem como pelos referenciais teóricos que estão na base desta pesquisa.

Federal de Goiás, na qualidade de instituição de educação, ciência e tecnologia, a refletir e a assumir um posicionamento institucional que abrace o desafio e crie as condições de implementação de uma Política e/ou Ações para mais mulheres e meninas na ciência concernentes a este propósito nacional e internacional.

As propostas de possíveis ações neste *e-book* se fundamentam em análises de questionário aplicado às professoras do IFG, recebendo sugestões de 150 respondentes da pesquisa, além de textos, documentos e referenciais teóricos analisados e de experiências exitosas em outras instituições, as quais foram compartilhadas em simpósios, *lives*, eventos, documentários, exposições de movimentos que têm tratado do tema e constam nas referências do presente PE. Todas as ações aqui apontadas visam a atender a todas as mulheres com algum vínculo como o IFG, a saber, estudantes, docentes (efetivas ou temporárias), técnicas-administrativo, terceirizadas. Algumas ações propostas, embora sejam de experiências de outras instituições de ensino, foram analisadas, discutidas e adaptadas à realidade do IFG e são apresentadas a seguir.



AÇÕES NO ÂMBITO MACRO INSTITUCIONAL



Ações:

1. Criação coletiva e democrática de uma Política Institucional⁽²⁴⁾ de Promoção da Equidade de Gênero e suas Interseccionalidades no IFG, como ação permanente e a longo prazo, e não apenas ações pontuais. Garantia de ações locais para aumentar a diversidade na academia, especialmente em relação à participação de pessoas negras, mulheres mães e outras minorias na ciência (apontada pelas respondentes da presente pesquisa e adaptado de Staniscuaski, 2021b; Calaza *et al.*, 2021).

2. Criação de Grupo de Trabalho (GT), como ação de curto prazo, para fazer o movimento de articulação e levantamento de dados gerais relacionados ao tema na instituição, em especial, sobre gênero e ciência. Esse GT discutiria e organizaria um regulamento para a criação da comissão permanente sobre a temática, em consonância com a Reitoria e demais pró-reitorias, como ação a médio prazo.

2.1. O referido GT discutiria, analisaria e identificaria a viabilidade de unir os esforços (ou até mesmo fusão) desta comissão permanente com os Núcleos de Estudos de Gênero e Diversidade (NEGEds)⁽²⁵⁾, já existentes em alguns câmpus do IFG, de forma não articulada, e não institucionalizados e regulamentados pelo IFG. Aprimorando o trabalho e alinhando às iniciativas já desenvolvidas pelos NEGEds e promovendo



sua institucionalização e regulamentação seria equivalente a criação de uma comissão permanente e ainda seus desdobramentos nas unidades já em funcionamento, sendo um caminho de trabalho mais curto e assertivo para sua implementação⁽²⁶⁾.

.....

3. Constituição de uma comissão permanente⁽²⁷⁾ institucionalizada para promoção da equidade de gênero e suas interseccionalidades no IFG, conforme previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023, com representações dos 14 câmpus e Reitoria, contando os segmentos docente, técnico-administrativo e estudantil (apontada pelas respondentes da presente pesquisa).

3.1. A referida comissão promoveria contínuo levantamento de informações, pesquisas, dados quantitativos da realidade no IFG sobre o tema, fomentaria discussão e a criação de grupos de pesquisa no IFG que estudem relações de gênero e interseccionalidades de raça, classe, dentre outros marcadores sociais. Além disso, fomentaria consulta pública, evento e propostas de ações para consolidação de uma ação maior, que seria a criação de política institucional.

.....

4. Elaboração e adoção de manual de boas práticas a ser usado em comissões/comitês/bancas de processos seletivos (concurso público/fomento de bolsas/acesso à pós-graduação, entre outros) para evitar discriminação de gênero implícita ou explícita, a exemplo de indagar sobre a decisão acerca da maternidade. Sempre que possível, a comissão/comitê/banca deverá fazer a seleção (ou completar etapas do processo seletivo) sem conhecer a identidade/gênero dos candidatos.



As perguntas da entrevista devem ser semelhantes entre os candidatos e relacionadas às questões profissionais. Perguntas pessoais, como planejamento familiar, não devem ser feitas. As avaliações devem ser realizadas com base em critérios objetivos previamente estabelecidos, em vez de usar a “intuição” (Andrade, 2018; Calaza et al., 2021; Williams; Ceci, 2012).

.....

5. Inserção da cláusula maternidade e consideração desse período na avaliação do currículo em todos os editais institucionais, em processos seletivos, editais de financiamento de bolsas de pesquisa e outros, credenciamento em programas de pós-graduação, promoção e progressão na carreira, promovendo ajustes no cômputo desse período na análise da produção científica da candidata mãe, o qual considere o tempo de afastamento para a licença-maternidade e filhos (as), para que não haja prejuízos na contagem dos anos de suas produções. O período temporal de avaliação da produção científica das candidatas mães precisa ser maior em alguns anos⁽²⁸⁾. Outra possibilidade é criar um fator de correção⁽²⁹⁾ para as candidatas que tiveram filhos nos últimos 5 ou 6 anos. Esse fator pode equalizar a avaliação entre a produtividade das mulheres mães em relação a de “seus pares” não-pais (Andrade, 2018; Carpes et al., 2022; Powell, 2021; Staniscuaski, 2021b).



6. Nos Programas de Pós-graduação da instituição, implementação de ações de apoio extraordinário/parcerias às pesquisadoras-mães, no período de retorno da licença-maternidade e nos primeiros anos de seus filhos e filhas, analisando as possibilidades de garantia de acesso, permanência e progresso⁽³⁰⁾ (adaptada de Canofre, 2018).

.....

7. Prorrogação por dois anos do credenciamento de docentes em licença-maternidade nos programas de pós-graduação para que se avalie a retomada de sua produção intelectual, considerando-se que a avaliação da CAPES é quadrienal (adaptado de UFPE, 2023).

.....

8. Extensão e/ou prorrogação de prazos para entrega de relatórios em geral: de projetos, bolsas e avaliações de progressão na carreira, entre outros documentos para cuidadores⁽³¹⁾ ou em função da licença-maternidade, quando necessário (adaptado de Carpes *et al.* 2022).

.....

9. Efetivação de estudos sobre facilitadores possíveis para contribuir com pesquisadoras-mães na retomada de sua atuação em geral, especialmente no desenvolvimento de atividades de pesquisa, após pausa para a licença-maternidade (Carpes *et al.*, 2022; IFMG, 2024; Williams; Ceci, 2012).

.....

10. Viabilização de recursos para que a pesquisadora, com filhos (as) na primeira infância, possa arcar com despesas de cuidado da criança, durante sua participação em congressos e eventos científicos (apontada pelas respondentes da presente pesquisa e adaptado de Canofre, 2018; Carpes *et al.* 2022).



11. Criação de bolsas específicas para apoiar os/as servidores/as cuidadores/as no seu progresso acadêmico (Staniscuaski, 2021).

.....

12. Proposição de indicadores para avaliação da eficácia das ações e medidas implementadas, ao longo do tempo, para garantir a equidade de gênero na pesquisa e produção científica, de maneira permanente. Coletar feedback da comunidade acadêmica e corrigir possíveis desvios de finalidades (Carpes *et al.*, 2022; Staniscuaski; Machado; Soletti *et al.*, 2023).

12.1 Verificação e monitoramento do resultado das políticas e ações implementadas de incentivo à inclusão, permanência e progresso das pesquisadoras-mães, anualmente.

.....

13. Implantação/criação de metas e indicadores para a inclusão de mulheres em comitês/comissões de avaliação e nos espaços de tomada de decisão e cargos de liderança, ou seja, mulheres devem estar em espaços de tomada de decisão na mesma proporção dos homens, e acrescentamos essa mesma equidade na composição de comissões organizadoras de eventos institucionais, bem como entre os palestrantes convidados/as (adaptado de Parent in Science, 2021). Além disso, estabelecer indicadores e metas de progresso em relação à equidade de gênero e suas interseccionalidades na instituição, com divulgação regular dos resultados, para que a comunidade possa monitorar e avaliar seu desempenho e realizar as mudanças necessárias (adaptado de Parent in Science, 2023a).



14. Composição das comissões de avaliação que contemplem a diversidade de gênero, raça, etnia e segmentos institucionais, bem como pautem-se pelas diretrizes da Política Institucional de Promoção da Equidade de Gênero e suas Interseccionalidades e do manual de boas práticas a ser elaborado e usado em avaliações em processos seletivos para evitar discriminação de gênero implícita ou explícita, conforme ação 4 proposta no presente Produto Educacional - ambos atos normativos a serem criados pelo IFG (adaptado de Calaza *et al.*, 2021).

.....

15. Organização de documento-base para CONIF/SETEC/MEC⁽³²⁾ instituir políticas nacionais de apoio à Maternagem e garantir a inclusão, permanência e progresso de mães e pais estudantes, docentes e servidores das universidades e Institutos Federais (adaptado de UFPE, 2023).

.....

16. Disposição/ter compromisso em trazer a perspectiva da equidade de gênero e suas interseccionalidades na reformulação e atualização de documentos e normativas oficiais institucionais, com especial atenção aos desafios da maternidade e carreira científica⁽³³⁾.

.....

17. Promoção de campanhas institucionais para conscientização e sensibilização da comunidade acadêmica (servidores, servidoras e estudantes) sobre a compreensão do fundamento da equidade, ao tratar do tema da parentalidade e maternidade e seus reflexos no acesso e permanência na pesquisa e produção do conhecimento (Calaza et



al., 2021; Carpes et al., 2022; IFMG, 2024; Parent in Science, 2023b; Staniscuaski; Machado;Soletti et al., 2023).

17.1 Capacitação sobre temas relacionados à parentalidade visando à desconstrução de mitos em torno das dinâmicas da maternidade e paternidade no ambiente acadêmico e científico.

.....

18. Observação e acompanhamento: levantar dados quantitativos - socioeconômicos e culturais - para mapear necessidades das mães estudantes de graduação, pós-graduação, pós-doutorandas, professoras e servidoras (adaptado de IFMG, 2024; UFPE, 2023).

.....

19. Transparências de dados e informações sobre a temática gênero, ciência e diversidade nos sistemas de administração do IFG (IFG Produz, Suap, Sistema Integra e/ou demais sistemas do IFG, Site oficial, Relatório Anual de Gestão, Plano de Dados Abertos, entre outros) para fomentar mais pesquisas e obtenção de dados sobre: gênero, raça, naturalidade, parentalidade (se tem filhos e suas respectivas idades³⁴), se os servidores estão envolvidos em projetos de ensino, pesquisa e extensão, visando a facilitar o censo demográfico institucional, sobre o acesso e permanência da comunidade (de servidores, servidoras e estudantes) na produção de conhecimento.

19. 1 Observação e acompanhamento: coleta, análise e publicação de dados demográficos, da comunidade acadêmica do IFG, sobre a diversidade na pesquisa, extensão e produção do conhecimento (adaptado de Carpes *et al.*, 2022).



19.2 Disponibilizar dados estatísticos sobre produção científica dos/as pesquisadores/as separados, por área de conhecimento, por gênero e por ano. Além disso, quantidade de mulheres pesquisadoras, por área de conhecimento, e quantidade de suas produções, por ano⁽³⁵⁾.

20. Estimulação de professores/as pesquisadores/as a incluírem data de nascimento (ou adoção) de seus filhos/as na base de dados do Currículo *Lattes* e, no caso das mulheres, a inserção do período de licença-maternidade. Isso auxilia os avaliadores, em processos de seleção, a identificarem o real motivo de possíveis quedas na produtividade (adaptado de UFPE, 2023).

21. Instauração de um conjunto de diretrizes e critérios de “classificação” de equidade de gênero e suas interseccionalidades articuladas aos processos de financiamentos⁽³⁶⁾ (adaptado de UFPE, 2023; IFMG, 2024).

21.1 Exigência de que os câmpus, departamentos, as áreas de conhecimento e os grupos/núcleos de pesquisa atinjam uma determinada “classificação” de equidade de gênero e suas interseccionalidades para poderem pleitear financiamentos internos.

22. Compartilhamento da política institucional ou ações desenvolvidas sobre parentalidade e ciência com periódicos científicos (editores e revisores), agências de fomentos, comitês de seleção e demais instituições e universidades que têm debatido e implantado ações nessa direção.



23. Organização e estabelecimento de parcerias com outras instituições, universidades e grupos da sociedade civil, que têm atuado na reflexão e produção de conhecimento nessa temática⁽³⁷⁾, no intuito de fortalecer a participação de meninas e mulheres na produção de conhecimento.

24. Implementação de debates em eventos institucionais para a superação de preconceitos implícitos e explícitos, discriminações e assédios no âmbito da produção de conhecimento proveniente da atuação de mulheres mães no ensino, pesquisa e extensão, bem como o compartilhamento de produções dessas mulheres e suas experiências enquanto pesquisadoras no ensino superior. Essas ações promoverão reconhecimento e visibilidade das mães enquanto mecanismos para mostrar para as meninas e mulheres estudantes a possibilidade de conciliar maternidade e carreira científica. (adaptado de Calaza et al., 2021; IFMG, 2024, min. 37; Parent in Science, 2023a; Staniscuaski; Machado; Soletti et al., 2023).

25. Transformação da cultura institucional para que o IFG se torne uma comunidade acadêmica compreensiva e acolhedora da presença de crianças, filhas de estudantes, servidores e professores nos seus ambientes (adaptado de UFPE, 2023).

AÇÕES NO ÂMBITO MICRO INSTITUCIONAL NO COTIDIANO ACADÊMICO



Ações:

26. Criação de espaço institucionalizado⁽³⁸⁾ próprio para amamentação, retirada e armazenamento do leite, troca de fraldas e sanitários, com infraestrutura de higienização, a ser utilizado por servidoras, estudantes e trabalhadoras terceirizadas (apontada pelas respondentes da presente pesquisa);

27. Criação de espaço permanente⁽³⁹⁾ e/ou pontual com projeto de atividades/ações para incluir e agrupar as crianças quando da realização de eventos institucionais cujas mães e pais precisam trazer os filhos para melhor participarem de atividades acadêmicas, principalmente eventos acadêmicos e científicos⁽⁴⁰⁾ (apontada pelas respondentes da presente pesquisa e adaptado de Canofre, 2018; Parent in Science, 2022).

27.1 Elaboração de uma proposta de realização de estágios por estudantes de Pedagogia e Psicologia de instituições de ensino superior, da localidade, para dar suporte às crianças, quando da realização de eventos acadêmicos e científicos nos câmpus.

28. Flexibilização de práticas no ambiente de trabalho que permitam escolha preferenciais de horários, com prioridade para mulheres com filhos pequenos (até 10 anos, por exemplo). Promover adequações



nos horários de aulas, atentando-se à continuidade da amamentação, após a licença gestante, o acompanhamento a consultas pediátricas e a adaptação da criança ao novo período de ausência materna (apontada pelas respondentes da presente pesquisa e adaptado de Staniscuaski, 2021 e Williams; Ceci, 20).

28.1 Na medida do possível, programação dos horários de reuniões considerando o horário escolar no qual mães e pais devem dar suporte a seus filhos.

28.2 Redistribuição, sempre que possível, da carga horária de trabalho (didática e atividades administrativas) de maneira a não sobrecarregar as mães e pais, com filhos em idade na primeira infância, principalmente, pais de recém-nascidos, que seria importante ter redução da carga horária de ensino.

.....

29. Promoção de ações que evidenciem o direito à licença-maternidade e a equidade de gênero às estudantes bolsistas de Iniciação Científica ou de Pós-graduação, reduzindo a evasão desses grupos de mulheres em seu processo de inclusão na pesquisa e produção do conhecimento.

.....

30. Discussão com os poderes públicos e o próprio IFG sobre a viabilidade de criação de creches no próprio local de trabalho ou nas proximidades dos câmpus, mesmo que a longo prazo, como foi feito por algumas universidades (foi a segunda ação mais sugerida entre as respondentes e adaptado de Andrade, 2018).



Algumas considerações

A presente proposta constitui apenas sugestões de possíveis ações sobre o tema que podem ser possíveis de aplicação, todavia precisa ser disseminada a fim de gerar como fruto uma construção coletiva e plural com toda a comunidade acadêmica, envolvendo a participação de todos os câmpus do IFG. As propostas de possíveis ações neste *e-book* se fundamentam em análises de questionário aplicado às professoras do IFG, com 150 respondentes, além de referenciais teóricos analisados e de experiências exitosas em outras instituições, as quais foram compartilhadas em simpósios, lives, eventos, exposições, entre outros.

As sinalizações de possíveis ações sobre maternidade e ciência a ser desenvolvida no IFG, através da presente proposta neste Produto Educacional, têm como objetivo sensibilizar servidores/as, gestores e dirigentes homens e mulheres, bem como toda a comunidade acadêmica para a superação das desigualdades seculares entre homens e mulheres, de forma geral, na sociedade e, em particular, no mundo do trabalho, instaurando um processo de equidade de gênero. Neste PE, essas contribuições foram agrupadas em um único local, servindo de possíveis caminhos para introduzir, de forma institucional, esse diálogo no IFG.

Fontes consultadas

ANDRADE, Rodrigo de Oliveira. Maternidade no currículo. Projeto de pesquisadoras estima impacto das atividades como mãe na carreira científica. **Revista Fapesp**, São Paulo, ed. 269, 27 ago. 2018. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/2018/07/19/maternidade-no-curriculo/>. Acesso em: 10 out. 2023.

ARAÚJO, Lígia Mara Boin Menossi de; MANZANO, Luciana Carmona Garcia. Identidades e (não)lugares da maternidade na ciência: discursos e contradiscursos nas mídias contemporâneas. **Estudos Linguísticos**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 1185-1199, dez. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21165/el.v49i3.2644>. Acesso em: 10 out. 2023.

BARROSO, Ricardo. G.; MACHADO, Carla. Definições, dimensões e determinantes da parentalidade. **Psychologica**, [S. l.], v. 1, n. 52, p. 211-229, 2010. Disponível em: https://doi.org/10.14195/1647-8606_52-1_10. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro 2008**. Dispõe sobre a criação dos Institutos Federais e criação da Rede Federal de Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 8 abr. 2023.

BRITISH COUNCIL BRASIL. **Marco referencial para a igualdade de gênero em instituições de ensino superior no Brasil**. São Paulo: British Council, 2022. *E-book*.

CALAZA, Karin C. *et al.* Facing Racism and Sexism in Science by Fighting Against Social Implicit Bias: A Latina and Black Woman's Perspective.

Frontiers in Psychology, [S. l.], v. 12, p. 1-9, 2021. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.671481/full>. Acesso em: 2 nov. 2023.

CANOFRE, Fernanda. Produção científica de pesquisadoras cai após maternidade, diz estudo. **Folha de São Paulo**, Porto Alegre, 13 maio 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ciencia/2018/05/producao-cientifica-de-pesquisadoras-cai-apos-maternidade-diz-estudo.shtml>. Acesso em: 13 out. 2023.

CARPES, Pâmela Billig Mello *et al.* Parentalidade e carreira científica: o impacto não é o mesmo para todos. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, [S. l.], v. 31, n. 2, 30 jul. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S2237-96222022000200013>. Acesso em: 3 nov. 2023.

CHASSOT, Áttico Inácio. **A ciência é masculina? É, sim senhora!** 8. ed. São Leopoldo, RS: Ed. Unisinos, 2017. 152 p.

CRUZ, R. C.; SANTOS, L. M.; COELHO, J. A.; SILVA, A. S. (org). **Meninas Cientistas: a construção feminina do saber**. Belo Horizonte: Poisson, 2020. 70 p.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. **Convenção sobre os Direitos da Criança**. Nova York: UNICEF, 1990. 80 p. Disponível em: https://www.unicef.pt/media/2766/unicef_convenc-a-o_dos_direitos_da_crianca.pdf. Acesso em: 24 ago. 2023.

GONÇALVES, Carmen Érica Lima de Campos. *et al.* (Alguns) Desafios para os Produtos Educacionais nos Mestrados Profissionais nas áreas de Ensino e Educação. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico**, [S. l.], v. 5, n. 10, p. 74-87, 2019. Disponível em: <https://sistemascmc.ifam.edu.br/educitec/index.php/educitec/article/view/500/259>. Acesso em: 11 dez. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução nº 14, de 20 de dezembro 2011**. Dispõe sobre aprovação do regulamento do Programa de Apoio à Produtividade em Pesquisa do do IFG. Goiânia: Conselho Superior, 2011. Disponível em: <https://www.ifg.edu.br/attachments/article/209/resolucao142011.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Vozes da Extensão**: Roda de conversa “Maternidade e Ciência”. Minas Gerais: [s. n.], 7 mar. 2024. 1 vídeo (1h 30min). Publicado pelo canal IFMG Play. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=v3ftjcPCj20>. Acesso em: 9 mar. 2024.

MACHADO, Leticia Santos *et al.* Parent in Science: the impact of parenthood on the scientific career in Brazil. **IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE)**, [S. l.], p. 37-40, may 2019.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no brasil. **Inclusão Social**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2011. Disponível em: <https://brapci.inf.br/#/v/100456>. Acesso em: 10 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/ptbr/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 3 nov. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **A Produtividade acadêmica durante a pandemia: Efeitos de gênero, raça e parentalidade**, [S. l.], p. 1-13, 2020. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/ciencia/wp-content/uploads/2020/07/LevantamentoParentinSciencePandemia.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2022.

PARENT IN SCIENCE. **Como as instituições podem apoiar as MÃES na ciência**: um guia do Movimento Parent in Science. 2023b. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_06b90b8b2e374dd09f98e6b06e28c384.pdf. Acesso em: 28 out. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **Como as instituições podem apoiar efetivamente as mulheres na ciência**: um guia do Movimento Parent in Science. Mar. 2023a. Disponível em: <https://cienciasbahia.org.br/novo/2023/03/05/como-instituicoes-podem-apoiar-efetivamente-as-mulheres-na-ciencia/%20>. Acesso em: 28 out. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **Guia prático para o oferecimento de recreação em eventos científicos**: movimento Parent in Science. Jun. 2022. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/541de1_01ba7d70daab4dd49cf285d8b4b53758.pdf. Acesso em: 29 out. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **O impacto da maternidade na carreira científica das mulheres brasileiras**. Palestra ministrada no dia 10/05/2018, dentro do I Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência. Porto Alegre: [s. n.], 6 jul. 2019. 1 vídeo (1h 44m). Publicado pelo canal Parent in Science. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=nwI0GPK1KH8&t=1260s>. Acesso em: 26 ago. 2022.

PARENT IN SCIENCE. **Relatório de atividades 2016-2021**. 2021. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_be4c284828694041803db8f8aa86d259.pdf. Acesso em: 3 ago. 2022.

PONTES, Tatiana Barcelos Pontes *et al.* Mães Acadêmicas: equilibrando os papéis de mães e pesquisadoras. **Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional**. São Carlos, v. 27, n. 4, p. 687-690, 2019.

POWELL, Kendall. How mothers get penalized in the scientific race. **Nature**, [S. l.], v. 595, p. 611-613, 2021. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/d41586-021-01993-x>. Acesso em: 12 dez. 2022.

RIZZATTI, Ivanise Maria *et al.* Os produtos e processos educacionais dos programas de pós-graduação profissionais: proposições de um grupo de colaboradores. **Actio: Docência em Ciências**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 1-17, 2020. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/actio/article/view/12657>. Acesso em: 6 ago. 2022.

SENA, Victor. Maternidade diminui produção acadêmica. Mas não aparece no Lattes. **Jornal o Estadão online**, São Paulo, 10 dez. 2018. Disponível em: <https://arte.estadao.com.br/focas/capitu/materia/maternidade-diminui-producao-academica-mas-nao-aparece-latte%20>. Acesso em: 2 nov. 2023.

SILVA, Fabiane Ferreira da.; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Ciência & Educação**, Bauru, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ciedu/a/wNkT5PBqydG95V9f4dJH4kN/?lang=pt>. Acesso em: 10 out. 2023.

SILVA, Ronison Oliveira da. *et al.* E-books como produtos educacionais: definição e tópicos de construção segundo o método científico-tecnológico. *In*: DICKMANN, I. (org.). **Mosaico Temático**. Chapecó: Livrológia, 2020. p. 161– 181. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/360213793>. Acesso em: 13 dez. 2023.

STANISCUASKI, Fernanda *et al.* Time to fight the pandemic setbacks for caregiver academics. **Nature: Human Behaviour**, [S. l.], v. 5, n. 1262, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01209-2>. Acesso em: 9 set. 2022.

STANISCUASKI, Fernanda *et al.* Bias against parents in science hits women harder. **Humanities & Social Sciences Communications**, [S. l.], v. 10, n. 201, p. 1-9, 2023. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41599-023-01722-x>. Acesso em: 3 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Exposição no CAC revela os desafios de ser mãe na universidade | Notícias do Campus #04**. Pernambuco: [s. n.], 20 mar. 2023. 1 vídeo (4 min). Publicado pelo canal Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=sKRux1H5KuQ>. Acesso em: 30 mar. 2023.

WILLIAMS, Wendy M.; CECI, Stephen J. When Scientists Choose Motherhood: A single factor goes a long way in explaining the dearth of women in mathintensive fields. How can we address it? **American Scientist (Am Sci)**, [S. l.], v. 100, n. 2, p. 138-145, 2012. Disponível em: <https://www.americanscientist.org/article/when-scientists-choose-motherhood>. Acesso em: 13 out. 2023.

NOTAS

(1) *Mothers in Science*, segundo Powell (2021, p. 611), é “uma organização internacional sem fins lucrativos que visa impulsionar o recrutamento e a retenção de mulheres nas carreiras científicas”. Para conhecer mais, acesse o site desse movimento: <https://www.mothersinscience.com/>.

(2) Movimento criado em 2016, por pesquisadoras da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com o objetivo de levantar discussão sobre a maternidade dentro do universo da ciência do Brasil, com foco no impacto dos filhos na carreira científica de mulheres e homens. Disponível em: <https://www.parentinscience.com/sobre-o-parent-in-science> Acesso em: 27 jul. 2022.

(3) Todas as palestras foram gravadas. Para mais informações, acesse o canal oficial do movimento no *YouTube*: <https://www.youtube.com/@ParentinScience/videos>

(4) Estas siglas referem as seguintes universidades: Universidade Federal Fluminense, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Universidade Federal do Pampa e Universidade Federal do Rio Grande.

(5) Para mais informações, ler Staniscuaski *et al.* (2021a) disponível nas fontes consultadas do presente Produto Educacional.

(6) Disponível em: https://ww3.icb.usp.br/wp-content/uploads/2021/04/nota_Maternidadenolattes_08042021.pdf Acesso em 7 out. 2023.

(7) **Primeira matéria:** Disponível em: <https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2018/11/13/cientistas-mulheres-pedem-inclusao-de-periodo-de-licenca-maternidade-no-curriculo-lattes.ghtml> Acesso em: 02 de Set. 2022; **Segunda matéria:** Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/04/16/iniciamos-uma-revolucao-lattes-comeca-a-registrar-licenca-maternidade.htm> Acesso em 7 out. 2023.

(8) Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=RukTR9VHcUg&t=27s> Acesso em 7 out. 2023.

(9) A primeira instituição que damos destaque é a Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)/RS, com atuação do *GT Mulheres na Ciência da Unipampa* e iniciativas de apoio à maternidade nessa referida instituição. O GT foi criado em 2020, conforme apresentação de Vídeo-pôster, no III Simpósio Brasileiro de Maternidade e Ciência. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NUMHWf8P4HE> A segunda instituição é Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com criação e desenvolvimento do *GT Parentalidade e Equidade de Gênero da UFRJ*. O GT, também, foi criado em 2020, conforme apresentação de Vídeo-pôster, no já referido Simpósio. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=GCmCHwvo2os> A terceira instituição é a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), com atuação do Gestar (Grupo de Estudos, Análise e Reflexão sobre Maternidade e Ciência), criado em 2021 e composto por discentes, docentes e técnico-administrativas de quatro câmpus da Instituição, conforme apresentado no site da UFSCar disponível em: https://www.saci.ufscar.br/servico_release?id=128435&clipping=71592 Acesso em: 28 de out. 2023

(10) “[...] scientist-mothers are under-represented at the topmost levels of academia in that nation and elsewhere.”

(11) “Women comprise less than one-quarter (24%) of the top earners at elite US universities, according to a 2021 study by the American Association of University Women.”

(12) “[...] documented a publication deficit for scientist-mothers in a 2017–18 survey of more than 3,000 tenure-track faculty members from 450 departments at US and Canadian institutions. Respondents were in the fields of computer science, business and history. The study’s results, which Clauset presented at the conference, showed that mothers in the sample published 74–83% fewer papers than fathers during a 15-year span early in their careers.”

(13) “[...] systemic, structural and universal [...]”

(14) “With the arrival of the first child, the mothers’ productivity drops immediately, by up to 48%. This drop in productivity is not seen for researcher-fathers, nor for non-parents who are the same age or at the same career stage.”

(15) Nos programas de apoio a pesquisa no IFG, tais como PROAPP (Programa de Apoio em Produtividade em Pesquisa) e o PIBICTI (Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica, Tecnológica e Inovação), a participação em grupo de pesquisa é pontuada em uma das etapas de seleção.

(16) Pesquisa realizada em 01/08/2023. Para saber mais sobre os nomes, bem como a área de atuação dos grupos de pesquisa do IFG, acessar: <https://ifgproduz.ifg.edu.br/grupo-de-pesquisa>

(17) A Resolução 22/2015 do IFG permite a participação do pesquisador em até três Grupos de Pesquisa.

(18) No questionário, era possível a participante indicar mais de uma alternativa. O questionário completo está disponível nos apêndices da dissertação que gerou o presente produto educacional.

(19) Para mais informações: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/capes-divulga-edital-de-apoio-a-eventos-cientificos-no-pais> Acesso em: 8 mar. 2024.

(20) “The role of children in women’s versus men’s decisions about whether to stay in a research-intensive career track or opt out of it can also be seen in research by Goulden, Karie Frasch and Mason. They show that once children—or even plans for children—exist, women become far more likely to move out of the research-professor pipeline. Women with no plans for children show decision making comparable to men, exhibiting about the same likelihood of opting out of research-professor careers.”

(21) “These data, in sum, lead us to conclude that the dynamics of family formation in Western society [...] are the primary cause of the underrepresentation of women in academic science.”

(22) Sobre isso acessar: <https://www.unesco.org/pt/days/women-girls-science>.

(23) Conferir em: <https://www.britishcouncil.org.br/mulheres-na-ciencia/marco-referencial>.

(24) De acordo com informação solicitada, via Sistema de Informação ao Cidadão (SIC), em fevereiro de 2024, o IFG não possui uma política institucional sobre esse tema, até a presente data. Na referida solicitação, se a resposta fosse negativa, perguntamos ainda sobre detalhes da discussão sobre esse assunto e das ações futuras, mas a resposta recebida não contemplou esse questionamento.

(25) De acordo com informação solicitada, via SIC, em fevereiro de 2024, esses núcleos, ainda, não foram institucionalizados no IFG. Na referida solicitação, se a resposta fosse negativa, perguntamos ainda se é objetivo da instituição formalizar esses grupos no IFG, mas a resposta recebida não contemplou esse questionamento.

(26) Um relatório do GT Diversidade, vinculado ao Fórum de Pró-Reitores de Extensão ou Cargos Equivalentes das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Forproext), do Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF), trouxe um estudo sobre ações de diversidade na referida rede. Esse estudo teve como objetivo coletar informações quanto a existência (e se eram institucionalizados) de Neabi/Neab – Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas - e dos Negeds - Núcleos de Estudos e Pesquisas em Educação, Gênero e Diversidade - ou grupos correlatos, bem como as ações implementadas pelos referidos núcleos para conhecer a realidade sobre esses núcleos, em toda a Rede, bem como com o intuito de que essas informações “[...] possam subsidiar tomada de decisões e permitir a realização de ações de fortalecimento desses grupos” (CONIF, 2024, p. 1). Interessante mencionar a intenção do CONIF em realizar ações de fortalecimento desses grupos e considerando os dados que aparecem sobre a realidade do IFG, no referido estudo, qual seja (não possuindo nenhum documento que normatizem os referidos núcleos, tendo como resultado ausência de editais específicos de fomento aos NEGEds), seria uma ótima oportunidade de mudança em nossa realidade local e alinhamento às intenções do referido conselho. Das 41 instituições participantes do Forproext, 32 participaram responderam ao referido estudo. Dessas 32 instituições, a maioria (73,7%) possuem resoluções que normatizam os NEGEds em suas unidades. O IFGoiano, que é a instituição mais próxima da realidade do IFG, desde 2018, já aprovou regulamento de seus NEGEds e aprovou a resolução 37/2018. Mais informações sobre referido estudo do CONIF estão disponíveis no link: <https://portal.conif.org.br/comunicacao/gerais/estudo-realizado-pelo-conif-aponta-que-rede-federal-e-comprometida-com-a-pauta-da-diversidade> Acesso em: 21 fev. 2024.

(27) Esta sugestão seria como ocorreu com a criação da Comissão Permanente de Políticas de Promoção da Igualdade Étnico-Racial (CPPIR), em que ela é uma comissão permanente para discussão da Promoção da Igualdade Étnico-racial, que possui regulamento próprio, seus membros são eleitos pela comunidade, possuindo uma comissão geral e as locais nos câmpus. Não há uma política institucional para promoção da igualdade étnico-racial, mas apenas a comissão permanente central e as comissões locais nos câmpus, um evento institucional anual sobre esse tema e Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e indígenas-Neabis).

(28) Um exemplo seria: um período de seis anos, nos casos das mulheres que tiveram um filho (a), e sete anos, no caso das que tiverem dois filhos (as) ou mais cujos filhos (as) estejam na primeira infância. A avaliação, atualmente, considera os últimos cinco anos de produção dos pesquisadores, em geral.

(29) Um exemplo de universidade federal que já implementou essa ação está em IFMG (2024, 32m37s), em que a professora e membro do movimento *Parent in Science*, Fernanda Staniscuaski, afirma “Aqui na UFRS [Universidade Federal do Rio Grande do Sul], nos concursos para docentes do ensino superior, já existe a regra de candidatas que tiveram filhos/as, nos últimos 6 anos, ter um fator de correção na nota do currículo porque reconhece-se que vai sim ter um impacto e não é uma competição justa simplesmente olhar os currículos dessas cientistas e candidatas sem considerar a maternidade”.

(30) Um exemplo que gerou essa sugestão de ação foi o apresentado por Canofre (2018, p. 1), ao trazer a realidade vivida pela professora e física, Aline Pan, que “na segunda gravidez, outra vez de risco, precisou ficar mais tempo fora. Depois de três anos, com dois filhos pequenos, ela foi convidada a se retirar do programa de pós-graduação que atuava”. Essa situação não é a única no país, conforme apresentou os estudos de *Parent in Science* e mostra mais uma das barreiras de permanência das mulheres pesquisadoras mães na ciência.

(31) Cruz *et al.* 2020 explica o que é considerado como “trabalho de cuidado” que são as atividades de cuidar do outro, dando como exemplo o cuidar de crianças, idosos e pessoas com deficiências, seja um familiar ou terceiros. Para mais definição sobre esse tema, ver Miguel e Biroli (2014).

(32) Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC); Ministério da Educação (MEC).

(33) Evitando orientações que promovem a desigualdade entre os servidores/as como a encontrada no artigo 24, da Resolução 14/2011, que regulamenta o Programa de Apoio à Produtividade em Pesquisa do IFG, em que o documento traz que “a bolsa pesquisador deverá ser suspensa **durante o período de licença-maternidade** ou para tratamento de saúde superior a 30 (trinta) dias. Parágrafo único: A interrupção do projeto pelos motivos previstos no caput não exime o Coordenador e demais membros da equipe da entrega, no final da licença, dos relatórios trimestrais e final e da apresentação de produtividade acadêmico-científico-cultural referente ao projeto (IFG, 2011, p.6, grifos nossos)”. O referido artigo regulamenta a suspensão de bolsa e indica a suspensão do fomento, durante o período de licença-maternidade, além de indicar a necessidade de apresentação de produtividade acadêmico-científica e relatórios, ao fim da licença, sem nenhuma medida de apoio (como a extensão de prazos) para a retomada da professora pesquisadora ao trabalho. Normativas que indicam a suspensão de bolsa devido à licença-maternidade têm recebido várias críticas de pesquisadores que se debruçam a estudar a maternidade e a carreira científica (Andrade, 2018; Araújo, Manzano, 2020; Machado *et al.*, 2019; Staniscuaski, Machado, Soletti *et al.* 2023). O argumento é a necessidade de equidade na concorrência e no acesso aos financiamentos, por parte das mulheres com filhos. No caso de estudantes, tem até a lei 13.536/2017, que dispõe sobre a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa (nos casos de maternidade e de adoção), que veda a suspensão do pagamento da bolsa, durante o afastamento causado pela licença-maternidade.

(34) No caso dos dependentes dos servidores, a instituição tem isso em seu cadastro de pessoal, porém não é informação pública que possa gerar pesquisas sobre gênero.

(35) Até agosto de 2023, período quando foi realizada uma busca no site do IFG Produz, o referido sistema não disponibilizava essas informações, separadamente.

(36) Um exemplo vem do Instituto Nacional de Pesquisa em Saúde do Reino Unido, em que a instituição começou a exigir que atingissem uma certa “classificação” de equidade de gênero aos departamentos das escolas médicas para que elas pudessem receber financiamento. O que mudou depois que os gestores e outros administradores tomaram conhecimento sobre a exigência? “A equidade de gênero passou subitamente de uma delicadeza a uma necessidade: temos de o fazer ou ficaremos para trás na competição por financiamento”, enfatizou um dos

gestores da instituição (Powell, 2021, p. 613).

(37) Algumas das instituições são Universidade Federal Fluminense (UFF), Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), Universidade Federal de Goiás (UFG) e Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

(38) De acordo com informação solicitada, via SIC, em fevereiro de 2024, a reitoria informou que o IFG não possui o referido espaço institucionalizado em nenhum de seus 14 câmpus, nem na reitoria. Na referida solicitação, se a resposta fosse negativa, perguntamos ainda se há discussão e previsão de implantação desses espaços. O retorno obtido não contemplou esse questionamento especificamente, mas mostrou que 3 câmpus (Anápolis, Aparecida de Goiânia e Formosa) possuem ações paliativas sejam projetos de extensão ou outra ação independente, organizada por coordenadores, estudantes ou/e servidores para atender a essa demanda. Funcionando mesmo sem infraestrutura adequada, às vezes, com compartilhamento do mesmo espaço com outras coordenações/comissões/núcleos, os referidos espaços atendem à demanda local, mas em período ou público restrito. O ideal seria um espaço própria para essa finalidade e que atenda a diversidade que há na instituição. A reitoria não informou as informações de dois câmpus: Goiânia e Valparaíso.

(39) De acordo com informação solicitada, via SIC, em fevereiro de 2024, a reitoria informou que o IFG não possui o referido espaço institucionalizado em nenhum de seus 14 câmpus. Na referida solicitação, se a resposta fosse negativa, perguntamos se há essa demanda ou discussão na instituição. O retorno obtido não contemplou esse questionamento especificamente, mas trouxe detalhes das ações pontuais realizadas nos 14 câmpus. Considerando a ausência de informações de 3 câmpus (Cidade de Goiás, Goiânia e Valparaíso), o retorno da instituição mostrou que alguns câmpus possuem ações pontuais e independentes, sejam projetos de extensão (alguns em andamento e outro tem planejamento para o futuro) ou laboratório de aula (é o caso da pedagogia bilíngue do câmpus Aparecida). Essas ações pontuais merecem reconhecimento pelo empenho em lidar com a crescente demanda sobre isso, no entanto, são ações pontuais, locais e sem infraestrutura adequada. O ideal seria um espaço própria para essa finalidade e que atenda a diversidade que há na instituição. Essas informações sugerem não haver o referido espaço institucionalizado no IFG.

(40) Sobre espaços *kids* como brinquedoteca, que acolham as referidas crianças, vale destacar que o movimento *Parent in Science* produziu um guia (Parent in Science, 2022), que traz justificativa do porquê oferecer recreação em eventos científicos, apresenta dicas de como planejar o serviço, custos e alternativas, traz uma adaptação aos eventos virtuais, além de várias dicas e sugestões de como poderiam realizar essas ações, bem como traz sugestões de livros, páginas, canais e redes sociais de contação de história, com atividades e jogos para as crianças. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/541de1_01ba7d70daab4dd49cf285d8b4b53758.pdf Acesso em: 4 nov. 2023

