

Grupo de Trabalho da CAPES:
Equidade de Gênero

Professora: ALINE CRISTIANE PAN

Lic. em Física, Mestre em Eng. de Materiais, Doutora em Energia Solar e Mãe da Sofia (7 anos) e do Benício (5 anos)

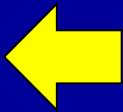
Uruguaiana, 17 de outubro de 2019.



Conferências
de Solvay
1927  e
2011 





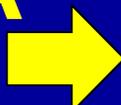
Comitês Científicos:
IRENA/2017  e
CENER/2010 

2018:

CBENS



FIEMA



2019:

Fórum Regional de Energia Solar e Eficiência Energética

VEJA A PROGRAMAÇÃO COMPLETA

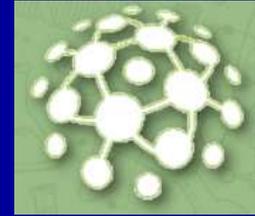
Patrocínio

 SICES energia do futuro	 Sicredi BADESUL RS	 BRDE	 GB Seguros Liberty Seguros perfil PL Sul salled
-----------------------------	------------------------------	----------	---



INTRODUÇÃO

- **Mulheres são maioria no ensino superior (IBGE, 2018);**
- **Representação acima de 50% nos cursos de pós-graduação (CAPES, 2017);**
- **(Co)autoria de metade dos artigos científicos produzidos no Brasil (Elsevier, 2017);**
- **Há duas questões importantes a serem resolvidas:**
 - 1. a sub-representação de mulheres nas áreas de exatas e tecnológicas em todos os níveis (Inep, 2016);**
 - 2. a sub-representação de mulheres em espaços de liderança e decisão (Valentova et al., 2017).**



ESTEREÓTIPOS

Avalie este jogo: Excelente Muito Bom Bom + ou - Péssimo Recomendar



Ó cientista terminou agora de fazer as experiências no laboratório e fez uma grande bagunça, deixando tudo fora do lugar e lixo espalhado por toda sala. Seu objetivo nesse jogo é limpar o laboratório o mais rápido possível. Coloque tudo no devido lugar e deixe esse ambiente limpo e arrumado.

controla o jogo

tags: [jogos de habilidade](#) [jogos de limpar](#) [jogos de limpar o laboratório](#) [jogos de meninas](#) [Limpar o laboratório](#)

Fonte: <https://www.jogosparamenina.net/jogo/limpar-o-laboratorio/>



ESTEREÓTIPOS

→ ↻ 🏠 jogos360.com.br/meninos/ ⭐ Pausada

🏠 2 Jogadores 🧑 Vestir 🚗 Carro 🍳 Cozinhar ⚽ Futebol 🏃 Luta 💎 Meninas 🎯 Tiro 🏍️ Moto 🏁 Corrida

Jogos de Meninos

📱 Compartilhar 155

Jogos de Carros

- Madalin Stunt Cars 2
- Cars: Lightning Speed
- Real Car Parking

Jogos de Corrida

- Moto X3M 2
- Super Bikers Track Stars
- Nascar Racing

Novos Jogos de Meninos

- NOVO Oddbods Monster Truck Chall...
- NOVO Pixel Aiming
- NOVO

Jogos de Luta

- Super Smash Flash 2
- Crazy Zombie 8.0
- Super Smash Flash 2 Complet...

Jogos de Tiro

- OpenLara - Tomb Raider
- Bullet Force
- Superfighters

Fonte: <https://www.jogos360.com.br/meninos/>



ESTEREÓTIPOS

1. A sub-representação de mulheres nas áreas de exatas e tecnológicas em todos os níveis:

- **Estereótipos implícitos de gênero;**



Fonte:
<https://www.youtube.com/watch?v=ohcQjNfxP3I>



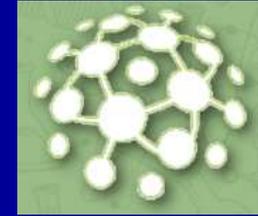
Fonte: <https://clickpetroleoegas.com.br/rio-de-janeiro-contrata-engenheiro-de-manutencao/>



Fonte: <https://blog.ipog.edu.br/engenharia-e-arquitetura/engenheiro-em-seguranca-do-trabalho/>

- **Pesquisa no Google/Imagens com a palavra “engenharia”:
121 homens e 17 mulheres (≈ 22%).**

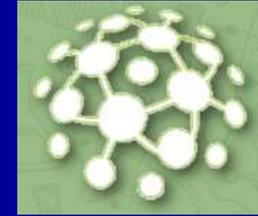
Fonte:
https://www.google.com/search?biw=1366&bih=667&tbm=isch&sa=1&ei=rRKQXKbxFanW5OUPno22wA0&q=engenheiro&oq=engenheiro&gs_l=img.3..0110.40680.44343..44637...2.0..0.130.1453.0j12.....1....1..gws-wiz-img.....0i67j0i10j0i10i24.atenBRB-DFE#imgrc=_> em 18/03/2019.



ESTEREÓTIPOS

“Desconstruir estereótipos de gênero é o primeiro passo para relações equitativas. E isso independe de idade ou fase da vida.”

ONU Mulheres Brasil/2019



VIÉS IMPLÍCITO

2. A sub-representação de mulheres em espaços de liderança e decisão:

- **Viés implícito de gênero;**



Fonte:
<http://noticias.universia.com.br/atualidade/noticia/2012/08/27/961317/8-dicas-manter-sua-rede-contatos-profissionais.html>



Fonte: <https://aempreendedor.com.br/a-mulher-e-o-retorno-da-licenca-maternidade/>

Mulheres com filhos tem 38% menos chance de atingirem posições estáveis em todas as áreas do conhecimento (Mason et al., 2013)



Fonte: <http://prceu.usp.br/uspdiversidade/etnico-racial/discriminacao-etnico-racial/>

77% das mulheres negras que trabalham em empresas de alta tecnologia relatam que precisam provar maior competência do que seus pares (PretaLab, 2018)

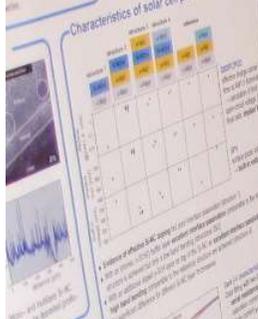


as an emitter in SHJ solar cells

Synthesis of silicon nanocrystals

Experimental structural characterization of SHJ solar cells. The study shows that the efficiency of the solar cells is significantly improved by the presence of the nanocrystals. The results are discussed in terms of the physical mechanisms involved in the process.

Characteristics of solar cell precursor structures



Conclusions & Outlook

The study concludes that the synthesis of silicon nanocrystals is a promising approach for improving the efficiency of SHJ solar cells. The outlook for future research is discussed, highlighting the need for further optimization of the synthesis process.

INTRODUCTION

This study reports an experimental effort aimed at using the unique optical properties of silicon nanocrystals as an emitter in SHJ solar cells.



OBJECTIVE

The objective of this study is to investigate the effect of the optical properties of the nanocrystals on the efficiency of the solar cells.

EXPERIMENTAL METHOD

The experimental method involves the synthesis of silicon nanocrystals using a sol-gel process, followed by their incorporation into the solar cell structure.

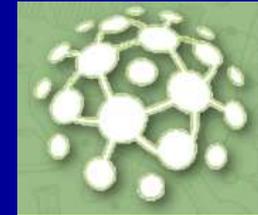
RESULTS



CONCLUSIONS

The results of this study demonstrate that the use of silicon nanocrystals as an emitter in SHJ solar cells is a viable and promising approach for improving their efficiency.

27/05/2013



VIÉS IMPLÍCITO

Meu score no Implicit Test: www.implicit.harvard.edu

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://implicit.harvard.edu/implicit/Study?tid=-1>. The navigation menu includes: Try a study, Take a test, Background, Tech Support, The Scientists, and Donate. The main content area displays the message: "You have completed the study. Thank you for participating! As a reminder, here is your result in the Implicit Association Test (IAT):" followed by a highlighted box containing the result: "Your data suggest a moderate automatic preference for Straight people over Gay people." Below this, there is a "Disclaimer" section stating that results are not definitive and for educational purposes only. It also includes sections titled "How Does The IAT Work?" and "What Was This Study About?", both providing detailed information about the test's methodology and the study's focus on the relationship between explicit attitudes and IAT results in individuals with obsessive-compulsive tendencies.

https://implicit.harvard.edu/implicit/Study?tid=-1

Try a study Take a test Background Tech Support The Scientists Donate

You have completed the study.

Thank you for participating!

As a reminder, here is your result in the Implicit Association Test (IAT):

Your data suggest a moderate automatic preference for Straight people over Gay people.

Disclaimer:

These results are not a definitive assessment of your implicit preference. The results may be influenced by variables related to the test (e.g., the category labels or particular items used to represent the categories on the IAT) or the person (e.g., how tired you are). The results are provided for educational purposes only.

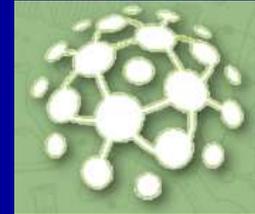
How Does The IAT Work?

The IAT measures the strength of associations between concepts (e.g., Gay people, Straight people) and attributes (e.g., Good words, Bad words). The main idea is that making a response is easier when closely related items share the same response key. We would say that one has an implicit preference for Gay people relative to Straight people if they are faster to categorize words when Gay people and Good words share a response key relative to when Straight people and Good words share a response key. Any single IAT is unlikely to predict behavior well for a specific individual. In the aggregate, the IAT can predict behavior such as discrimination in hiring and promotion, medical treatment, and decisions related to criminal justice.

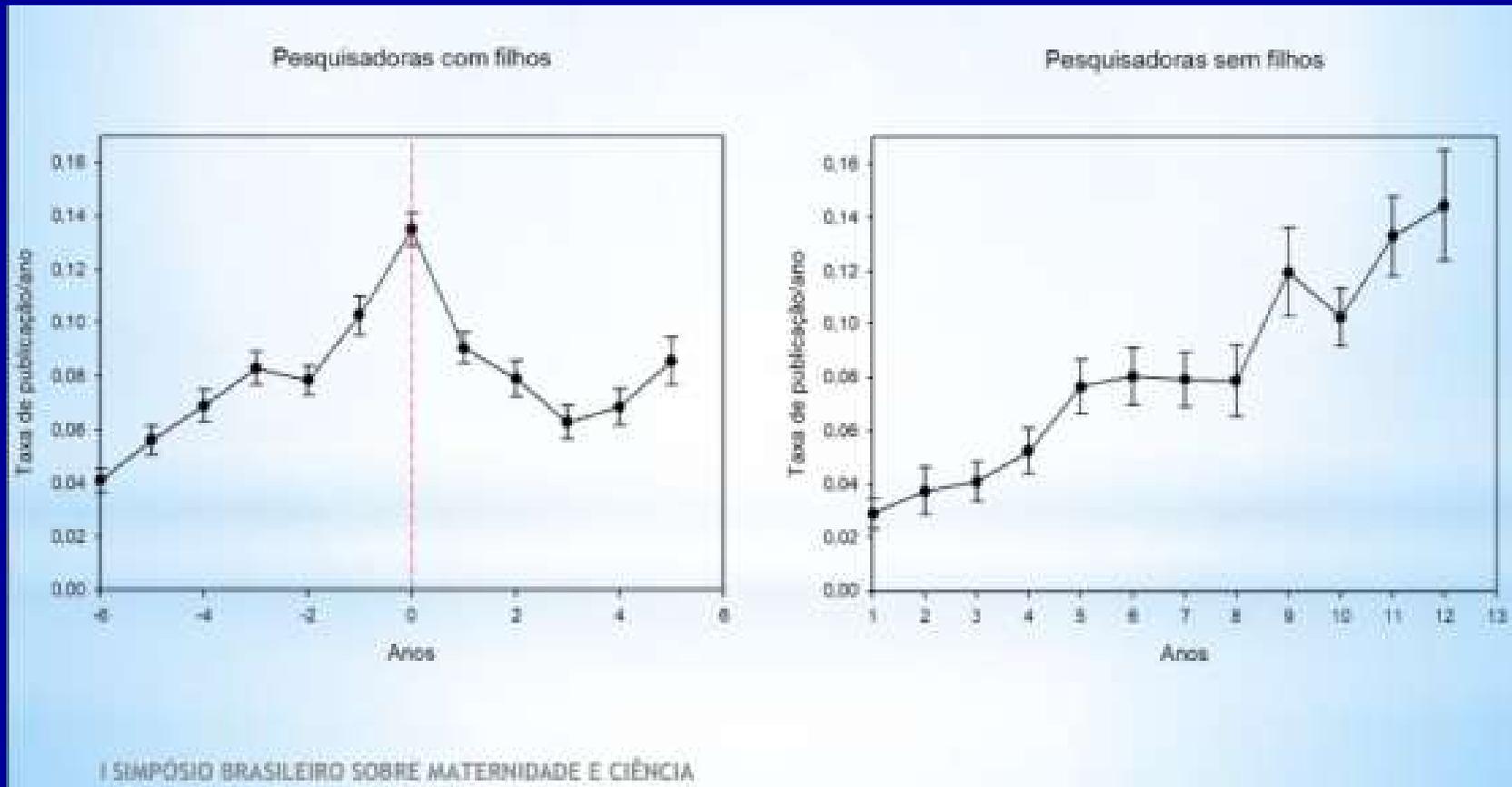
What Was This Study About?

In this study, we examine people's evaluations toward Gay people and Straight people. A previous study found that people report themselves to be tolerant of gay people when asked explicitly despite having preferences on the IAT indicating a preference for Straight people over Gay people. We would like to know if this discrepancy between the explicit attitudes and IAT results will be larger when people are higher in obsessive compulsive tendencies. The idea is that people with obsessive-compulsive tendencies might have reduced access to their own attitudes and be more motivated to see themselves as less prejudiced. If that is the case, people with obsessive-compulsive tendencies would show less bias in the explicit questionnaire but similar levels of bias on the IAT.





PRODUTIVIDADE E MATERNIDADE

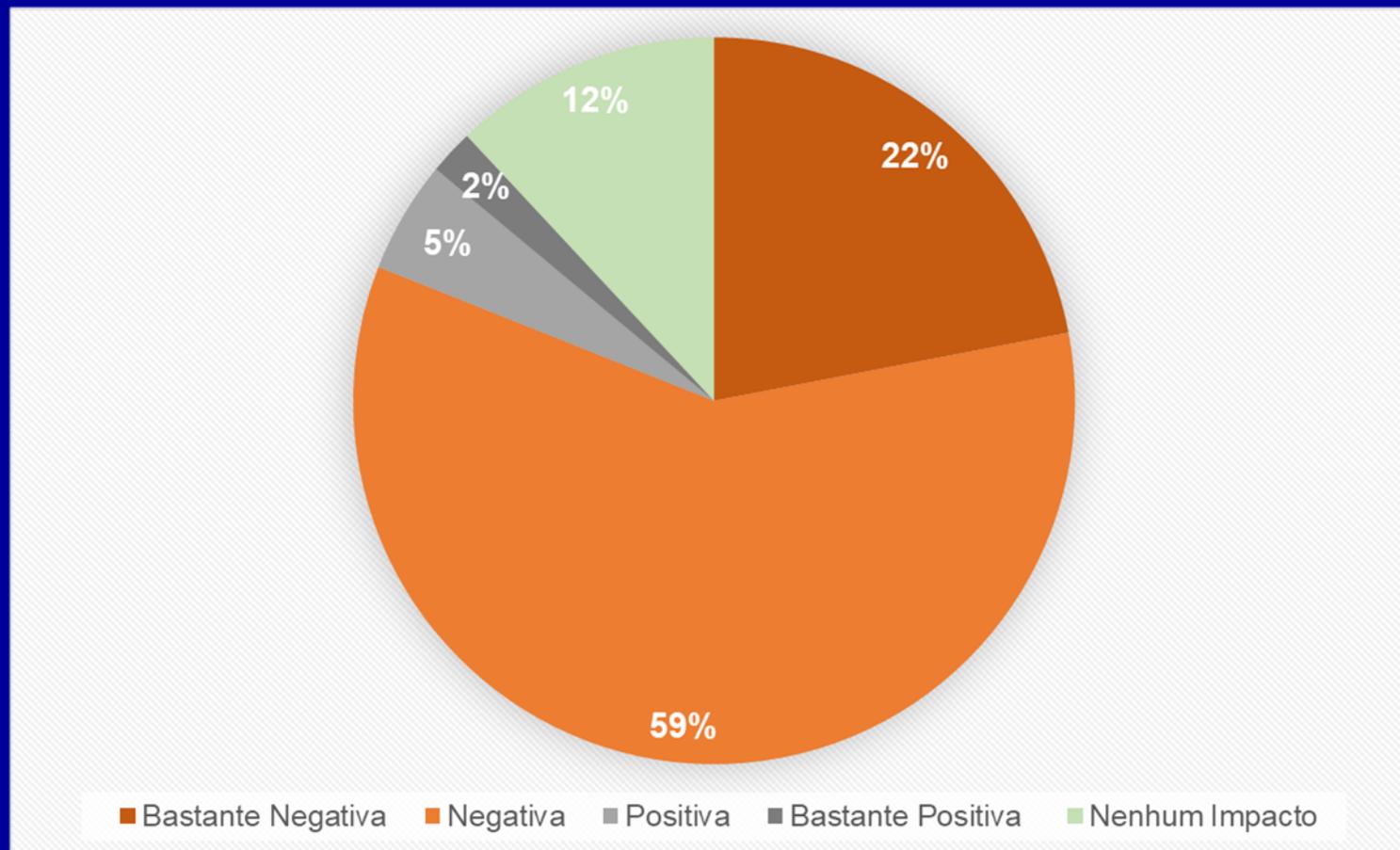


Fonte: Parent in Science, I Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <<https://youtu.be/eTW8B2q2vTk>>

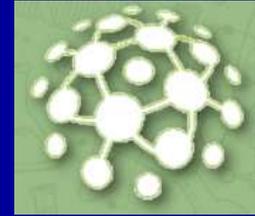


PRODUTIVIDADE E MATERNIDADE

Avaliação das mães sobre o impacto dos filhos na produção científica: :



Fonte: Parent in Science, I Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <<https://youtu.be/eTW8B2a2vTt>>



PRODUTIVIDADE E MATERNIDADE

“ Observamos que a maternidade teve um preço muito grande para as pesquisadoras que ouvimos; vimos como elas se sentiram deslocadas ou como se não fossem boas o suficiente para estar fazendo ciência. Se tivessem políticas de apoio ou até mesmo só a discussão sobre o assunto, eu não teria sofrido o que sofri. A gente quer viver a maternidade de uma maneira satisfatória e recompensante, e nem por isso precisamos pagar o preço profissional. ”

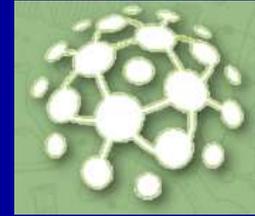
FERNANDA STANISCUASKI
Coordenadora do projeto Parent in Science

   /ufrgsnoticias

CNPq inclui data de nascimento ou adoção de filhos no Currículo Lattes

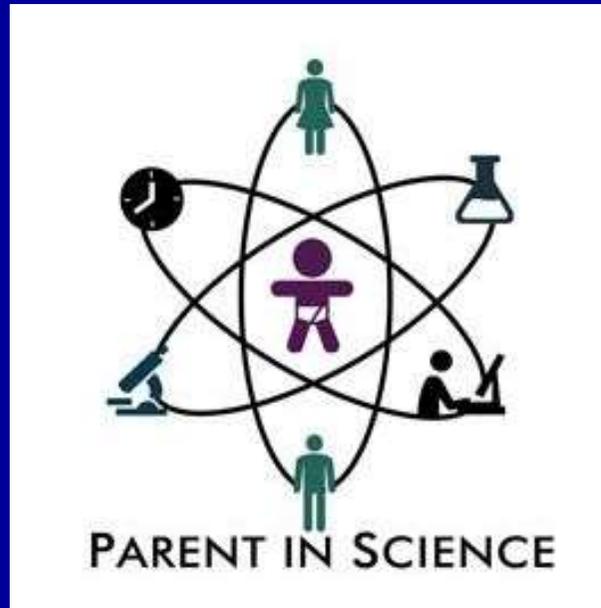
Posted on 29 de março de 2019



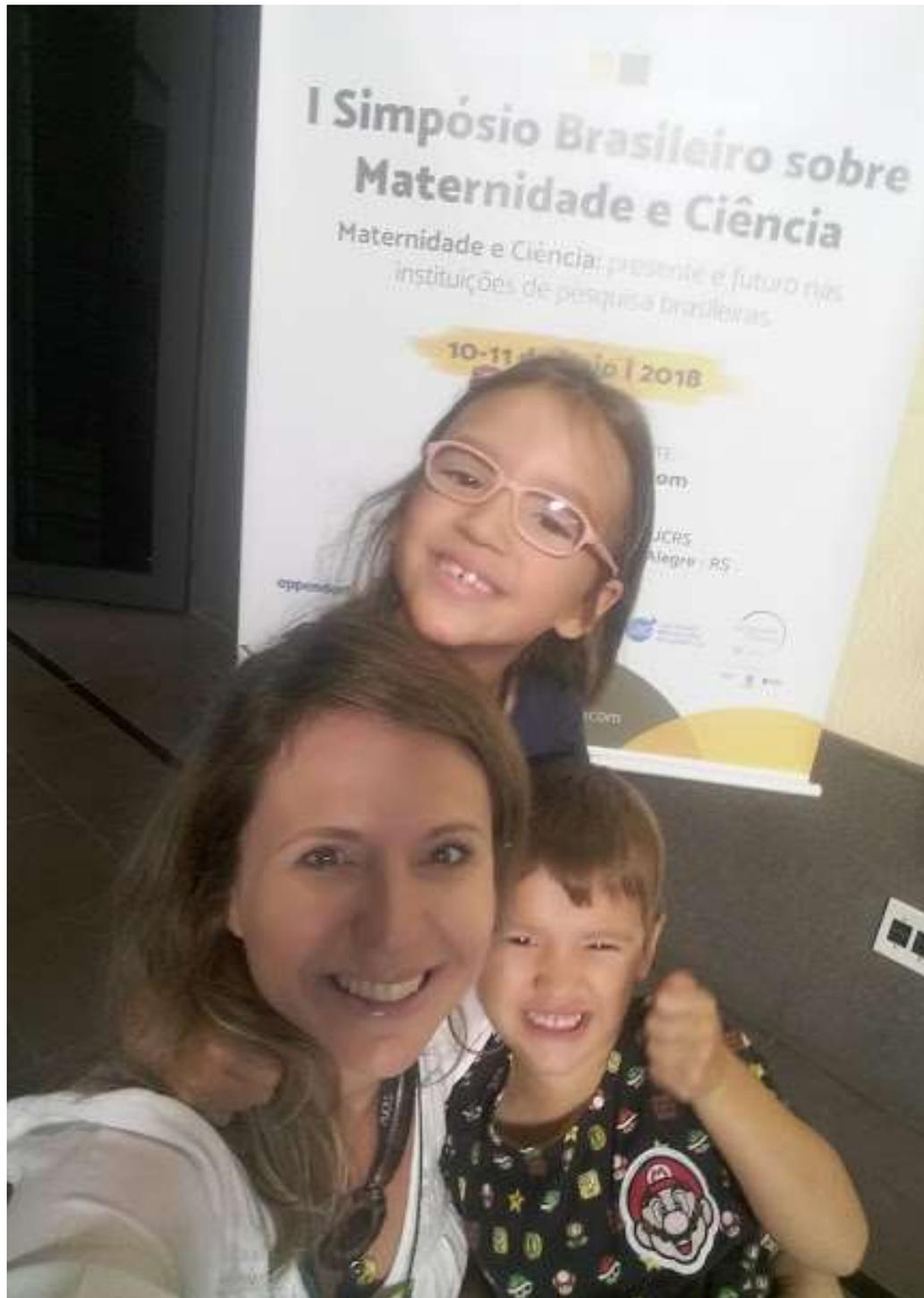


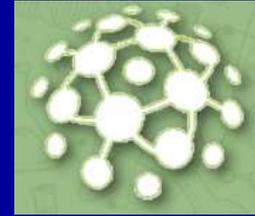
GT – EQUIDADE DE GÊNERO: Histórico

I Simpósio sobre Maternidade e Ciência
10 e 11 de maio, na Pontifícia Universidade Católica do Rio
Grande do Sul (PUCRS)



Jussara Pereira Prado
Coordenadora de Parcerias com a Europa
Latina e para Desenvolvimento – DRI - CAPES





GT – EQUIDADE DE GÊNERO: Composição



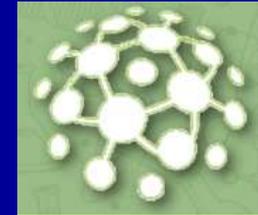
1. Aline Cristiane Pan (UFRGS);
2. Hartmut Günther (UNB);
3. Jacqueline Leta (UFRJ);
4. Katemari Rosa (UFBA);
5. Letícia de Oliveira (UFF);
6. Márcia Bernardes Barbosa (UFRGS);



GT – EQUIDADE DE GÊNERO: Objetivo

Propor ações estratégicas e políticas que contribuam para aumentar a representatividade de mulheres no meio acadêmico e científico brasileiro, especialmente em espaços de liderança, tais como:

1. Programas de **apoio** e mecanismos de **compensação** para manutenção das pesquisas durante a **fase da maternidade**;
2. Indução de ações que contribuam para a **desconstrução dos estereótipos de gênero**, a fim de alcançar a **equidade de gênero na comunidade científica**;
3. Estratégias de **aumento** da participação de mulheres relacionadas aos processos de avaliação e fomento pelas agências brasileiras, estimulando, inclusive, a **participação de mulheres negras e indígenas na comunidade científica**.



GT – EQUIDADE DE GÊNERO: Propostas

DOCUMENTO DE TRABALHO - GT EQUIDADE DE GÊNERO

INTRODUÇÃO

Atualmente, as mulheres são maioria como concluintes nos cursos de ensino superior (IBGE, 2018) e estão com representação acima de 50% nos cursos de pós-graduação (CAPES, 2017). Além disso, estão na (co)autoria de metade dos artigos científicos produzidos no Brasil (Elsevier, 2017). Portanto, houve uma ampliação de participação qualificada de mulheres na base da carreira acadêmica. Entretanto, há duas questões importantes a serem resolvidas: (1) a sub-representação de mulheres nas áreas de exatas e tecnológicas em todos os níveis (Inep, 2016); e (2) a sub-representação de mulheres em espaços de liderança e decisão (Valentova *et al.*, 2017). Observa-se que o percentual de mulheres diminui desproporcionalmente à medida que se avança na carreira, fenômeno conhecido como segregação vertical ou hierárquica (Rossiter, 1982), popularmente conhecido como efeito tesoura.



GT – EQUIDADE DE GÊNERO: Propostas

Mecanismos de Compensação:

1. Avaliação da Pós-Graduação

Propõe-se que a coordenação do programa tenha a opção de solicitar a suspensão temporária na avaliação quadrienal da produção científica e no quantitativo de docentes/discentes, caso a pessoa tenha estado em licença maternidade no quadriênio anterior.

2. Avaliação de Projetos e Editais

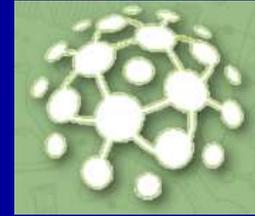
A partir da consideração da excelência científica, buscar a equidade de gênero na seleção de propostas. Assim, propõem-se que nos instrumentos de seleção de projetos, programas e candidaturas individuais incluam os seguintes...



GT – EQUIDADE DE GÊNERO: Propostas

Programas de Apoio:

1. **Criação de programa de Bolsa de Pós-doutorado** para apoio de pesquisadores em atividades de pesquisa para **compensar o afastamento relacionado ao período de licença maternidade** (ou licença paternidade, inclusive nos casos de adoção, desde que a licença seja igual ou superior a quatro meses).
2. **Criação de rubrica que permita a contratação de serviços de recreação infantil** a fim de permitir a participação de pesquisadoras ou pesquisadores com filhos pequenos em eventos científicos.
3. **Criação de rubrica que permita levar filhos** de até quatro anos de idade em eventos no Brasil ou no exterior.



GT – EQUIDADE DE GÊNERO: Propostas

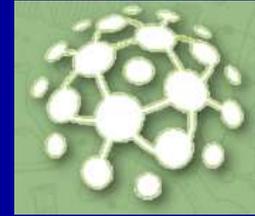




GT – EQUIDADE DE GÊNERO: Propostas

Estratégias de Aumento da Participação das Mulheres:

- 1. Ajustar a composição dos Comitês de Avaliação** (por exemplo, Coordenadores de Área, GAE, Comitês temporários etc) de modo a assegurar uma representação mais equitativa entre homens e mulheres.
- 2. Adotar procedimentos de sensibilização do corpo de avaliadores** (por exemplo na CAPES: de Programas de (Pós)-Graduação e Processos Seletivos de bolsas e projetos), de modo a evitar o viés implícito e os estereótipos de gênero.
- 3. Adotar o Manual de Boas Práticas para Promoção de Equidade de Gênero** para os processos de avaliação da Capes para diminuir o viés de gênero e outros vieses. O manual deverá ser confeccionado por este grupo de trabalho.



GT – EQUIDADE DE GÊNERO: Situação Atual

- Documento não submetido a aprovação a instancias superiores da CAPES;
- Atividades suspensas desde janeiro/2019.



GT – EQUIDADE DE GÊNERO: Consequências Indiretas

Grupo de Trabalho “Mulheres na Ciência” da Universidade Federal Fluminense

Agosto/2018



- **Equilíbrio de Gênero nas Pró-reitorias**
- **Editais PIBIC – Apoio a maternidade**
- **Políticas de Apoio a maternidade**
- **Manual de Boas práticas para o processo seletivo**
- **Eventos “Pioneiras na Ciência”**

<https://www.mulheresnaciencia.org/>

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA**

**EDITAL PROPESQ/UFRGS – PROGRAMA INSTITUCIONAL DE AUXÍLIO À PESQUISA DE
DOCENTES RECÉM-CONTRATADOS PELA UFRGS**

A Pró-Reitoria de Pesquisa da UFRGS torna público que estão abertas inscrições para solicitação de recursos do PROGRAMA INSTITUCIONAL DE AUXÍLIO À PESQUISA DE DOCENTES RECÉM-CONTRATADOS PELA UFRGS, com as características que se seguem.

6. DA ANÁLISE E JULGAMENTO

Uma vitória na UFRGS

6.1. As solicitações serão analisadas por Comitê da PROPESQ da UFRGS, designado para esta finalidade.

6.2. Será considerado para efeito de classificação:

6.2.1. Avaliação do Currículo Lattes do proponente referente ao período a partir de 01/01/2015 até último dia do período de submissão das propostas. Serão avaliadas a qualidade e regularidade da produção científica, tecnológica ou de inovação divulgada em veículos qualificados e a contribuição do proponente na pesquisa e na formação de recursos humanos.

6.2.1.1 Para pesquisadoras ou pesquisadores que foram beneficiários de auxílio LICENÇA MATERNIDADE ou LICENÇA ADOTANTE, a partir da data do seu ingresso na UFRGS, será considerado um ano a mais na avaliação do CV Lattes para cada licença. Por exemplo, caso a pesquisadora ou pesquisador tiver licença maternidade ou adotante no período, o CV Lattes será contabilizado desde 01/01/2014 e não 01/01/2015. As licenças no período são cumulativas, ou seja, em caso de mais de um filho (não gêmeos) a partir da data do seu ingresso, será contabilizado um ano a mais para cada licença. A LICENÇA MATERNIDADE ou LICENÇA ADOTANTE deverá ser declarada no momento da submissão da proposta. Esta regra NÃO se aplica para licença Paternidade.



GT – EQUIDADE DE GÊNERO: Consequências Indiretas

I Encontro de Mulheres na Energia Solar

Venha participar do nosso painel de discussão sobre os desafios e oportunidades das mulheres na engenharia e nas energias renováveis!

Quando? 04/06/2019 às 14 h

Onde? Auditório FOTOVOLTAICA-UFSC

Não sabe onde nos encontrar? Use nosso QR code:



PROGRAMAÇÃO:

- 14:00 – Abertura e boas vindas (Grupo Fotovoltaica-UFSC)
14:10 – Apresentação e boas vindas (Izele Zaneco – ABENS)
14:20 – “Mulheres na Ciência: Produtividade e Maternidade”
(Aline Cristiane Pan – UFRGS / Grupo de Trabalho de Equidade de Gênero da CAPES)
14:40 – “Mulheres no Mercado da Tecnologia”
(Margaret Groff – Ex-diretora Financeira Executiva da Itaipu Binacional/Líder do Grupo de Mulheres do Brasil no Paraná/ Conselheira da Rede de Mulheres Brasileiras Líderes pela Sustentabilidade)
15:00 – “Olhar Feminino Sobre o Direito à Energia Limpa”
(Alessandra da Mota Mathyas – WWF Brasil)
15:20 – “Equidade de Gênero em Projetos de Cooperação Internacional”
(Paula Scheidt Manoel e Karla Hernandez – Cooperação Alemã para o Desenvolvimento Sustentável, por meio da Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH)
15:40 – Painel de discussão
16:10 – Encerramento



Aline Pan



Alessandra Mathyas



Izele Zaneco



Margaret Groff



Paula Scheidt



Karla Hernandez

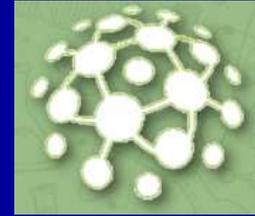
Garanta sua vaga se inscrevendo em <http://bit.ly/2EgDpdw> ou acompanhe a transmissão ao vivo pelo canal do Youtube do Fotovoltaica-UFSC.

Realização:



Apoio Institucional:





GT – EQUIDADE DE GÊNERO: Consequências Indiretas



Pesquisa para Rede Brasileira de Mulheres na Energia Solar

Estamos organizando uma rede de Mulheres na Energia Solar. Nosso objetivo é criar uma rede de fortalecimento das mulheres neste setor e gostaríamos de convidar você a se juntar a nós! Para isso, queremos saber sua opinião sobre qual deve ser o papel desta união e conhecer um pouco mais da sua trajetória!

*Obrigatório

Endereço de e-mail *

aline.pan@ufrgs.br

<https://forms.gle/VygQN3uV5CtPIK2z9>



CONCLUSÕES

É importante lembrar que a sub-representação de mulheres e minorias sexuais nas ciências e tecnologias (Rosa, 2019), para além da questão de justiça, **deve ser combatida por uma questão de economia, desenvolvimento e inovação.**

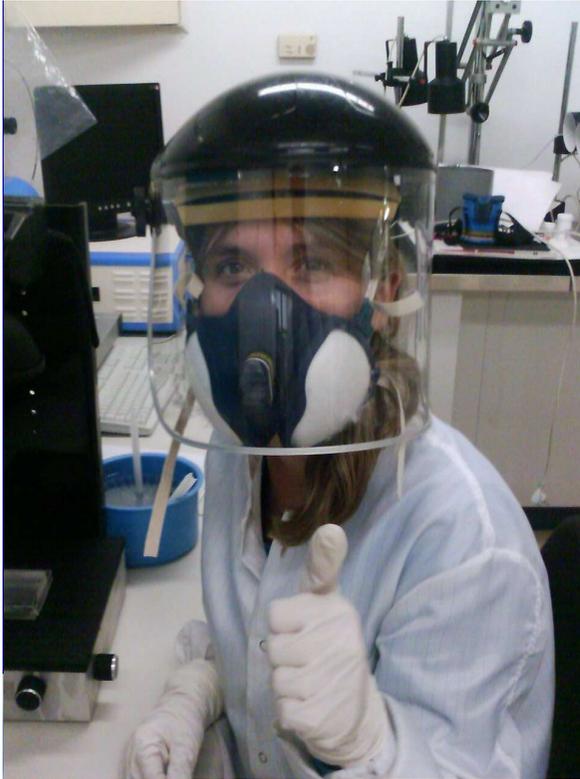
Há evidências de que a **diversidade em espaços importantes de decisão aumenta a eficiência da própria ciência** produzida (Nielsen *et al.*, 2017) já que a visão diversa e plural enriquece as possibilidades e aumenta o número de soluções, o que leva, inclusive, a impactos no mundo econômico (Hunt *et al.*, 2015).

A **decisão de ter filhos afeta muito mais a persistência na carreira acadêmica entre mulheres** do que homens.



BIBLIOGRAFIA

1. CAPES, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Dados de Mestrado e Doutorado - 2017, Disponível em: <https://dadosabertos.capes.gov.br>, acesso em 19 de novembro de 2018.
2. Elsevier. (2017). Gender in the Global Research Landscape, Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas. Disponível em https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf, acesso em 20 de novembro de 2018.
3. Hunt, Vivian e Layton, Denis e Prince, Sara, Diversity Matters, McKinsey & Company, February 2, 2015. Disponível em <https://assets.mckinsey.com/~media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx> acesso em 20 de novembro de 2018.
4. IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Relatório IBGE: Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018, pp. 1-12.
5. INEP, Censo da Educação Superior Notas Estatísticas, 2016. Disponível em http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2016.pdf. Acesso 20 de novembro de 2018.
6. Mason, Mary Ann, Nicholas H. Wolfinger, and Marc Goulden. 2013. *Do Babies Matter?: Gender and Family in the Ivory Tower (Families in Focus)*. 1 edition. Rutgers University Press.
7. Nielsen MW, Alegria S, Börjeson L, Etzkowitz H, Falk-Krzesinski HJ, Joshi A, Leahey E, Smith-Doerr L, Woolley AW, Schiebinger L. Gender diversity leads to better science. *Proceedings of the National Academy of Sciences* Feb 2017, 114 (8) 1740-1742; DOI: 10.1073/pnas.1700616114.
8. PretaLab. (2018). Um levantamento sobre a necessidade e a pertinência de incluir mais mulheres negras na inovação e na tecnologia. Disponível em <https://www.pretalab.com/> acesso em 20 de novembro de 2018.
9. Rosa, K. (2019). Race, gender, and sexual minorities in physics: hashtag activism in Brazil. In: Pietrocola, Mauricio (ed.) *Upgrading Physics Education to Meet the Needs of Society*. Springer International Publishing, ISBN 9783319961620.
10. Valentova JV, Da Silva ML, Otta E & McElligott, AG. (2017). Underrepresentation of Women in the Senior Levels of Brazilian Science. *PeerJ*. 5. 10.7717/peerj.4000.



**Onde sou mais
produtiva?
Onde quero ser mais
produtiva?**

**NÃO QUERO
ESCOLHER E NÃO
PRECISO QUE
NINGUÉM ME DIGA!**

**Muito obrigada pela
atenção!**

aline.pan@ufrgs.br

