



Comitê Permanente para  
**EQUIDADE DE GÊNERO  
E INTERSECCIONALIDADES**  
• DA CAPES •

# RECOMENDAÇÕES PARA AVALIAÇÃO QUADRIENAL

2029



Este documento apresenta as diretrizes recomendadas pelo **Comitê Permanente de Ações Estratégicas e Políticas para Equidade de Gênero com suas interseccionalidades (CPEGI)** da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), em dezembro de 2024, à Presidência da Fundação para fins de melhoria do processo de avaliação do Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG).

Estas recomendações têm por objetivo aprimorar e consolidar as políticas para promoção da equidade, diversidade e inclusão no SNPG e dividem-se em 3 eixos principais:

- 1** Políticas de Ações Afirmativas e Promoção de Equidade, Diversidade e Inclusão em relação a grupos sub representados na ciência;
- 2** Políticas de apoio à maternidade e valorização do cuidado;
- 3** Políticas de enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e às violências de gênero contra mulheres e suas intersecções, assim como todo tipo de discriminação.

Considerando que estamos tratando da construção de políticas de amplo alcance e que são transversais a todos os programas/áreas de conhecimento, o Comitê chama a atenção para a necessidade de que tais recomendações, embora possam ser implementadas por decisão do seu colegiado do PPG, sejam apoiadas pelas Instituições sede e que passem a integrar seu PDI para assegurar sua implementação. Tais ações devem ser entendidas como co responsabilidade das Instituições e parte de sua política.

Para fortalecer as recomendações apresentadas e demonstrar sua viabilidade, destacamos iniciativas internacionais bem-sucedidas, que já implementaram políticas alinhadas aos princípios de equidade, diversidade e inclusão no contexto acadêmico. Essas experiências mostram como ações estratégicas podem promover transformações significativas, inspirando novas abordagens nos PPGs:

**1. University of California's ADVANCE Program (EUA):** Esse programa visa aumentar a representação de mulheres e minorias étnicas em posições acadêmicas por meio de mentoring, workshops sobre preconceitos implícitos e financiamento para projetos inovadores<sup>1</sup>.

**2. Programa Athena SWAN (Reino Unido):** Premia instituições que promovem a equidade de gênero na ciência. As universidades participantes relatam avanços significativos na contratação de mulheres em áreas STEM, inclusão de políticas parentais e reconhecimento do impacto das atividades de ensino e extensão<sup>2</sup>.

**3. Marco referencial para a igualdade de gênero em instituições de ensino superior no Brasil:** Promove apoio a organizações brasileiras em sua trajetória para a promoção da igualdade de gênero e raça, por meio de princípios de igualdade aos quais as instituições possam aderir<sup>3</sup>.

**4. Indigenous Knowledge Integration (Nova Zelândia):** As universidades do país integram saberes indígenas Maori nas atividades acadêmicas, incluindo em currículos e projetos de pesquisa. Isso fortalece a valorização do conhecimento tradicional e promove a inclusão de comunidades indígenas no ambiente acadêmica<sup>4</sup>.

A seguir serão apresentadas, de maneira sucinta, evidências que dão suporte às recomendações apresentadas.

### **(1) Políticas de Ações Afirmativas e Promoção de Equidade, Diversidade e Inclusão em relação a grupos sub-representados na ciência.**

Apesar da carência de dados sobre diversidade no SNPG, algumas evidências apontam para uma sub-representação de mulheres, pessoas negras (pretas e pardas) e indígenas, dentre outras.

Segundo estudo do grupo GEMMA em 2020<sup>5</sup>, a proporção de cientistas brancos vinculados a programas de pós-graduação em áreas como “Ciências Exatas e da Terra” e “Ciências Biológicas” no Brasil é de 12 vezes maior do que a presença de pessoas pretas, pardas ou indígenas. Em termos percentuais, pessoas brancas são 90,1% de docentes de pós-graduação nessas áreas, enquanto pessoas pretas, pardas ou indígenas somam apenas 7,4%, e amarelas são 2,5%. Nestas áreas as mulheres representam apenas 32% de cientistas vinculados a PPGs. Em consonância com estes dados, o relatório do movimento *Parent in Science* de 2023<sup>6</sup> evidenciou que dentre bolsistas de produtividade do CNPq apenas 18,7% se autodeclararam como pessoas negras.

As mulheres também são sub-representadas dentre bolsistas de produtividade, especialmente as mulheres negras que representam apenas 5,6% de bolsistas vigentes.

O aumento da diversidade no SNPG é importante não apenas por uma questão de justiça e reparação histórica, mas também porque a presença de perfis diversos dentre pesquisadoras e pesquisadores favorece a uma ciência mais disruptiva, aumentando sua excelência, conforme sugere a já extensa literatura sobre o tema<sup>7 8</sup>.

Em conjunto, estes dados evidenciam que a política para aumento da diversidade nos PPGs, tais como as cotas para os concursos públicos, ainda têm tido efeito limitado. É preciso acelerar o processo com ações mais efetivas para garantir a diversidade e aumentar a excelência acadêmica produzida pelos PPGs.

## **(2) Políticas de apoio à maternidade e valorização do cuidado**

Em um levantamento em 2018<sup>9</sup>, mostrou-se que há um impacto direto da maternidade na carreira das mulheres no Brasil, muitas vezes refletindo em uma queda de produtividade nos anos seguintes à chegada dos filhos. Neste contexto, mulheres que se tornaram mães acabam tendo sua competitividade prejudicada por um período longo, impactando sua ascensão na carreira e até mesmo provocando seu abandono da ciência<sup>10</sup>.

Vale ressaltar que o impacto da chegada dos filhos é distinto para homens e mulheres<sup>12</sup> e que políticas neutras em relação à parentalidade frequentemente falham em abordar as desigualdades estruturais enfrentadas pelas mulheres. No que tange especificamente a docentes de cursos de pós graduação, a queda da produtividade impacta diretamente nos processos de credenciamento e reconhecimentos nos PPGs.

## **(3) Políticas de enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e às violências de gênero contra mulheres e suas intersecções, assim como todo tipo de discriminação.**

Apesar da carência de dados sobre assédio moral, assédio sexual e violências de gênero contra mulheres e suas intersecções no SNPG, algumas evidências apontam para a necessidade de garantir um ambiente de trabalho com boas práticas.

Em uma pesquisa da Revista Nature de 2021 com mais de 3200 cientistas de vários países em atividades, quase um terço afirmou ter observado discriminação ou assédio de colegas em seu ambiente de trabalho<sup>13</sup>. No ano seguinte, outra pesquisa da Nature com mais de 3.200 alunos de doutorado e mestrado constatou que 35% dos cientistas que se identificam como membros de minorias raciais ou étnicas disseram ter sofrido assédio ou discriminação durante os estudos de pós-graduação<sup>14</sup>.

A pesquisa elaborada pela Academia Brasileira de Ciências sobre o perfil de cientistas do Brasil em início e meio de carreira demonstra que 47% das mulheres relataram ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho; 12% dos homens relatam<sup>15</sup> o mesmo. Quanto ao gênero de quem cometeu o assédio, 99% foram homens no caso de mulheres. Para os homens, o assédio partiu de homens em 50% dos casos. Quanto ao assédio moral, entre as pessoas respondentes, 46,5% dos homens e 62,9% das mulheres relatam terem sofrido assédio moral<sup>16</sup>. Esses dados são muito preocupantes, no entanto, uma pesquisa realizada com 600 servidoras e servidores de 71 Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) revelou que 52,3% das instituições não possuem qualquer política de prevenção de ocorrências, e, dessas, 70% não possuem medidas de combate ao assédio<sup>17</sup>.

Considerando que a pesquisa científica brasileira é predominantemente realizada nas Instituições Federais de Ensino Superior, sobretudo no âmbito dos PPGs, as práticas assediadoras e as violências de gênero contra as mulheres e suas intersecções precisam ser combatidas por toda comunidade científica, conforme a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que desde 2019 indica a necessidade de ações para um ambiente de trabalho baseado na dignidade e no respeito, livre de violência e de assédio. A mesma Convenção também reconhece tais práticas como violações dos direitos humanos.

---

A seguir, elencamos as alterações que o comitê julga necessárias para assegurar a melhoria do processo de avaliação do SNPG, visando consolidar a promoção da equidade, diversidade e inclusão como práticas centrais no sistema.



# QUESITO 1

## 1 – PROGRAMA

1.1. Identidade e condições de funcionamento do Programa: missão, corpo docente, infraestrutura, articulação entre áreas de concentração, linhas/projetos de pesquisa e estrutura curricular.

1.2. Princípios, procedimentos e usos dos resultados da autoavaliação alinhados ao planejamento estratégico do Programa.

1.3. Planejamento estratégico do Programa em articulação com o Plano de Desenvolvimento Institucional ou equivalente, incluindo as políticas afirmativas e de promoção de equidade.

## **Alteração para o Quesito 1 - Item 1.3: Políticas de Ações Afirmativas e Promoção de Equidade, Diversidade e Inclusão**

Recomendamos que o item 1.3 aborde as políticas de ações afirmativas com foco na promoção da equidade, diversidade e inclusão, contemplando os seguintes aspectos:

**Descrição da Diversidade:** Relatar a composição do corpo docente e discente, destacando o esforço do programa para ampliar a representatividade e a permanência de grupos historicamente sub-representados.

**Implementação de Políticas:** Apresentar ações afirmativas para docentes e discentes direcionadas ao acesso e permanência de mulheres, pessoas negras (pretas e pardas), quilombolas, indígenas, pessoas com deficiência (PcD), refugiadas e indivíduos transgêneros, transexuais ou travestis. Incluir iniciativas voltadas à conscientização e à criação de ambientes acolhedores.

**Acompanhamento e Avaliação:** Demonstrar como o programa monitora e avalia os resultados das políticas, promovendo ajustes constantes para fortalecer a inclusão.

### **EXEMPLOS DE INDICADORES:**

**1.** Indicador de Diversidade e Inclusão (IDI): Percentual de representatividade de grupos sub-representados no corpo docente e discente (%). Este indicador será monitorado anualmente, comparando-se com a meta estabelecida pelo programa para ampliar a inclusão, além de medir o impacto das ações afirmativas implementadas.

**2.** Proporção de Representatividade com o Contexto Nacional: Comparação da composição étnico-racial, de gênero e de PcD no PPG com as médias na instituição, nacionais e/ou regionais.

**3.** Taxa de Evolução de Diversidade: Crescimento percentual anual na inclusão de grupos sub-representados no corpo docente, discente e administrativo.

Os indicadores propostos poderão ser utilizados como critério de bonificação para excelência dos programas, incentivando o desenvolvimento e a implementação de políticas de equidade, diversidade e inclusão.

## **Alteração para o Quesito 1 - Item 1.3: Políticas de Apoio à maternidade e a valorização do cuidado**

Recomendamos que o quesito 1 – item 1.3 aborde as políticas de apoio à maternidade e valorização do cuidado, contemplando os seguintes aspectos:

**Descrição das Políticas:** Relatar as políticas do programa voltadas ao apoio à maternidade, incluindo a ampliação do tempo de avaliação dos currículos de docentes que estiveram em afastamento temporário, igual ou superior a 4 (quatro) meses, por motivo de parto, adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, tanto nos processos de credenciamento/recredenciamento quanto para discentes nos processos seletivos.

**Flexibilização de Prazos:** Apresentar como os afastamentos temporários decorrentes da maternidade são considerados como justificativa legítima para ampliação de prazos relativos às atividades da pós-graduação, tanto para docentes quanto para discentes.

**Apoio a Lactantes:** Detalhar as políticas implementadas para docentes e discentes lactantes nos processos seletivos e durante o desenvolvimento das atividades no PPG, assegurando suporte para a conciliação entre as responsabilidades acadêmicas e o cuidado.

**Acompanhamento e Avaliação:** Demonstrar como o programa acompanha a implementação e os resultados dessas políticas, incluindo o impacto delas na permanência e desempenho de docentes e discentes, mesmo que não haja demanda em determinados períodos.

Pessoas que estiveram em licença por adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, igual ou superior a 4 (quatro) meses, devem ter os mesmos direitos direcionados à maternidade listados acima.

## EXEMPLOS DE INDICADORES:

**1. Taxa de Permanência após Maternidade:** Percentual de docentes e discentes que retornam e permanecem ativas no programa após usufruírem das políticas de maternidade e cuidado. Este indicador deve ser comparado anualmente, avaliando sua eficácia e alcance. Caso não haja demanda, o PPG deve informar este fato assegurando que a política esteja disponível para eventual necessidade.

**2. Índice de Suporte à Maternidade (ISM):** Percentual de docentes e discentes que usufruíram de políticas de apoio à maternidade, como licenças ou prorrogações de prazos (%). Este indicador deve ser comparado anualmente, avaliando sua eficácia e alcance. Indicadores de satisfação podem não ser registrados caso não haja participantes elegíveis para responder à pesquisa.

Os indicadores propostos poderão ser utilizados para fortalecer a inclusão e valorização da maternidade no ambiente acadêmico, além de promover um ambiente mais equitativo e acolhedor para todas as pessoas.

### **Alteração para o Quesito 1 - Item 1.3: Políticas de enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e às violências de gênero contra mulheres e suas intersecções, assim como tipo de discriminação.**

Recomendamos que o quesito 1 - item 1.3 aborde as políticas de enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual, às violências de gênero contra mulheres e suas intersecções e todo tipo de discriminação, contemplando os seguintes aspectos:

**Descrição das Ações de Enfrentamento:** Detalhar as iniciativas do PPG voltadas ao combate ao assédio moral, ao assédio sexual e às violências de gênero contra mulheres, racismo e capacitismo. Exemplos incluem:

- Desenvolvimento de cartilhas informativas e preventivas, elucidando práticas assediadoras nos PPGs ou a implementação da Cartilha Lilás (<https://cloud.jbrj.gov.br/s/RyAdHAsNSo2WxMz>), assegurando ampla divulgação para docentes e discentes;

- Garantir que todas as pessoas do PPG tenham ciência sobre as práticas assediadoras, como, por exemplo, assinar termo de ciência sobre o que é assédio moral, assédio sexual e violências de gênero no momento da matrícula discente e no momento do credenciamento e credenciamento docente;
- Recomendamos o descredenciamento de docentes com condenação em PAD por todos os tipos de assédio e discriminação, com possibilidade de credenciamento após o cumprimento da pena.

**Medidas de Acessibilidade e Inclusão:** Relatar as ações desenvolvidas pelo PPG para garantir a inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência em sua comunidade promovendo condições adequadas para participação plena e equitativa.

**Monitoramento e Avaliação:** Demonstrar como o PPG monitora a efetividade dessas ações, identificando lacunas e promovendo ajustes para fortalecer a equidade, a diversidade e o combate a qualquer tipo de discriminação ou violência.

## EXEMPLOS DE INDICADORES:

- 1. Taxa de Incidentes Resolvidos:** Quantidade de casos de assédio moral, assédio sexual e violências de gênero e outras discriminações vinculados ao programa e o percentual desses casos que foram tratados e solucionados adequadamente em conjunto com a instituição.
- 2. Índice de Satisfação sobre Acessibilidade e Inclusão:** Percentual de docentes, discentes, servidores técnicos e demais participantes de atividades do PPG com deficiência que avaliam positivamente as condições de acessibilidade oferecidas pelo PPG, medido por meio de pesquisas periódicas.
- 3. Alcance das Políticas de Combate às Violências:** Percentual de docentes e discentes que tiveram acesso às cartilhas e ações formativas desenvolvidas pelo PPG (%). Este indicador poderá ser zero caso as iniciativas ainda estejam em fase de implementação.

Os indicadores propostos permitem monitorar o impacto e a abrangência das ações, mesmo em situações em que o número de participantes diretamente beneficiados possa ser baixo ou inexistente, assegurando a relevância e a continuidade dessas políticas.



## QUESITO 2

### 2 – FORMAÇÃO E PRODUÇÃO INTELECTUAL

2.1. Qualidade das teses, dissertações ou equivalentes e adequação às áreas de concentração e linhas de pesquisa do Programa.

2.2. Destino e atuação dos egressos do Programa em relação à formação recebida.

2.3. Qualidade da produção intelectual de discentes e regressos do Programa.

2.4. Qualidade das atividades de pesquisa e da produção intelectual do corpo docente do Programa.

## **Alteração para o Quesito 2 - Políticas de Ações Afirmativas e Promoção de Equidade, Diversidade e Inclusão**

### **(1) Promoção da Diversidade Epistemológica nos Programas de Pós-Graduação**

**Descrição das Alterações:** Recomenda-se que os programas de pós-graduação promovam a diversidade epistemológica em suas práticas acadêmicas.

Isso inclui:

- Adoção de bibliografias que transcendam perspectivas eurocêntricas ou centradas nas produções do Norte Global<sup>18</sup>, incorporando autores e autoras de diferentes origens culturais, geográficas e acadêmicas.
- Incentivo à inclusão de membros de banca com perfis diversos, considerando não apenas gênero e raça, mas também origem acadêmica, regionalidade e perspectivas epistemológicas distintas.
- Estímulo à utilização de metodologias e teorias que valorizem saberes de diferentes contextos e tradições acadêmicas, incluindo as epistemologias do Sul Global e saberes indígenas e afro-diaspóricos.

### **EXEMPLOS DE INDICADORES PROPOSTOS:**

**1.** Indicador de Diversidade Bibliográfica (IDB): Percentual de disciplinas que utilizam bibliografias com autores e autoras de origens culturais e epistemológicas diversas em relação ao total de disciplinas do programa.

**2.** Indicador de Composição Diversificada de Bancas (ICDB): Proporção de bancas avaliadoras com membros de perfis diversos (gênero, raça, regionalidade e formação acadêmica) em relação ao total de bancas realizadas no programa.

Esses indicadores podem ser usados para monitorar e avaliar os avanços do programa na implementação da diversidade epistemológica, bem como para conceder bonificações aos programas que demonstrarem maior alinhamento com essas práticas.

## **(2) Aumento da diversidade do corpo docente**

**Descrição das Alterações:** Recomenda-se que os programas de pós-graduação promovam ações para aumentar a diversidade do corpo docente, adotando critérios que reconheçam as especificidades e as contribuições de grupos historicamente sub-representados. Isso inclui:

- **Promoção de Equidade nas Avaliações:** Aplicar critérios que ponderem os impactos estruturais de desigualdades no reconhecimento das trajetórias acadêmicas, promovendo maior equilíbrio nas avaliações e na inclusão de docentes de perfis diversos. É essencial valorizar atividades que, embora frequentemente subestimadas em avaliações formais, têm grande impacto social e institucional, como ensino, extensão, orientações acadêmicas e funções institucionais, as quais promovem a integração entre a universidade e a sociedade.
- **Políticas de Incentivo à Inclusão:** Desenvolver ações afirmativas para o ingresso de docentes de grupos sub-representados nos programas, incluindo vagas reservadas e iniciativas de acolhimento e suporte.

### **EXEMPLOS DE INDICADORES PROPOSTOS:**

- 1. Indicador de Diversidade Docente (IDD):** Percentual de docentes vinculados ao programa pertencentes a grupos sub-representados (gênero, raça, PcD, entre outros) em relação ao total do corpo docente.
- 2. Indicador de Ponderação de Produção Docente (IPPD):** Proporção de docentes de grupos sub-representados cuja produção acadêmica é contabilizada por critérios especiais, em relação ao total de docentes elegíveis para esse reconhecimento.
- 3. Indicador de Inclusão Docente (IID):** Número de políticas implementadas para fomentar a inclusão de docentes de grupos sub-representados, incluindo reservas de vagas e programas de acolhimento, avaliados anualmente.
- 4. Indicador de extensão (IE):** Número de projetos de extensão cadastrados na IES com seus devidos cronogramas de ações extensionistas.

Esses indicadores podem ser utilizados para monitorar e avaliar o progresso na diversificação do corpo docente, garantindo maior equidade e inclusão no ambiente acadêmico. Além disso, programas que demonstrem avanços significativos podem ser elegíveis a bonificações como reconhecimento por seus esforços em promover a diversidade.



### **Alteração para o Quesito 2 - Recomendação para políticas de apoio à maternidade e valorização do cuidado**

No quesito 2 - itens 2.3 e 2.4 inserir “É facultado à docentes e pós-graduandas que estiveram em afastamento temporário (igual ou superior a 4 meses) em virtude da ocorrência de parto, de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção que sejam excluídos do denominador do cálculo dos indicadores (sem que ocorra exclusão do numerador e da lista de produção geral do PPG). Para estes casos, podem ser excluídas docentes e pós-graduandas com crianças na primeira infância (de 4 a 6 anos). Para nascimento ou adoção de crianças com deficiência a exclusão do denominador para o cálculo dos indicadores pode ser solicitada independente da sua idade.”

## **QUESITO 3**

### **3 – IMPACTO (local, regional, nacional, internacional)**

**3.1. Inserção, visibilidade, popularização da ciência.**

**3.2. Inovação, transferência e compartilhamento de conhecimento.**

**3.3. Impactos do Programa para a sociedade.**

## **Alteração para o Quesito 3 - Políticas de Ações Afirmativas e Promoção de Equidade, Diversidade e Inclusão**

### **(1) Alterações e Indicadores para Popularização da Ciência e Políticas de Ações Afirmativas**

#### **Quesito 3 - Item 3.1: Inserção, visibilidade e popularização da ciência**

Recomendamos que o item 3.1 aborde a popularização da ciência e os planos de divulgação científica dos PPGs, contemplando os seguintes aspectos:

**Descrição das Ações de Popularização da Ciência:** Detalhar as iniciativas realizadas pelo PPG para popularizar a ciência e democratizar o conhecimento, especialmente por meio de estratégias direcionadas a públicos subrepresentados, como comunidades indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência (PcD), estudantes de escolas públicas e pessoas em situação de vulnerabilidade social.

**Elaboração e Execução de Planos de Divulgação Científica:** Apresentar planos claros e detalhados que incluam cronogramas de execução e indicadores para acompanhamento das ações de divulgação científica ao longo do quadriênio. **Monitoramento e Avaliação:** Demonstrar como o PPG monitora e avalia o alcance e a efetividade dessas ações, promovendo ajustes para garantir que os objetivos de inclusão e democratização do conhecimento sejam atingidos.

### **EXEMPLOS DE INDICADORES PROPOSTOS:**

- 1. Índice de Popularização Científica (IPC):** Percentual de eventos ou ações de divulgação científica direcionados a públicos sub-representados (escolas públicas, comunidades indígenas, quilombolas, PcD, entre outros).
- 2. Indicador de Alcance da Divulgação Científica (IADC):** Número total de pessoas alcançadas pelas ações de divulgação, categorizado por perfil demográfico e grupos sub-representados.
- 3. Cronograma de Ações Realizadas (CAR):** Percentual de ações planejadas no cronograma executadas em cada ano do quadriênio.

Esses indicadores podem ser utilizados para monitorar e avaliar o progresso na inserção, visibilidade e popularização da ciência, garantindo maior impacto e inclusão social. Além disso, programas que demonstrem avanços significativos na implementação de estratégias de popularização e na democratização do conhecimento podem ser elegíveis a bonificações como reconhecimento por suas contribuições para a disseminação da ciência e para a promoção da equidade e diversidade.

## **(2) Alterações para Inovação, transferência e compartilhamento de conhecimento**

**Quesito 3 – Item 3.2: Inserção, visibilidade e popularização da ciência:**

**Quesito 3 – Item 3.1: Inserção, visibilidade e popularização da ciência**

Recomendamos que o item 3.2 aborde a promoção de trocas de conhecimentos entre o PPG e grupos sociais historicamente marginalizados, contemplando os seguintes aspectos:

**Descrição das Trocas de Conhecimentos:** Relatar as ações realizadas para promover a integração e troca de saberes com grupos como comunidades indígenas, quilombolas e populações ribeirinhas, destacando projetos de extensão, oficinas e atividades acadêmicas voltadas à valorização do conhecimento tradicional.

**Reconhecimento do Saber Tradicional:** Descrever a atuação de docentes com notório saber em conhecimentos tradicionais, enfatizando como essas contribuições são incorporadas às atividades de ensino, pesquisa e extensão do PPG.

**Monitoramento e Impacto:** Demonstrar como o PPG acompanha e avalia o impacto dessas ações, assegurando que a valorização do saber tradicional e a inclusão social sejam efetivamente promovidas.

### **EXEMPLOS DE INDICADORES PROPOSTOS:**

- 1. Índice de Participação Comunitária (IPC):** Número de ações realizadas em parceria com grupos sociais marginalizados e número de participantes dessas comunidades envolvidos nas atividades.
- 2. Impacto do Saber Tradicional (IST):** Número de iniciativas realizadas por docentes com notório saber em conhecimentos tradicionais e seu impacto no currículo ou nas atividades do programa.

Esses indicadores podem ser utilizados para monitorar e avaliar o impacto das ações do PPG na promoção de inovação, transferência e compartilhamento de conhecimento com grupos sociais historicamente marginalizados. Programas que demonstrem avanços significativos na valorização do saber tradicional e na promoção de trocas de conhecimentos podem ser reconhecidos por suas contribuições, recebendo bonificações ou incentivos.

### **(3) Alterações para os Impactos do Programa na Sociedade**

#### **Quesito 3 – Item 3.3: Impactos do Programa na Sociedade:**

Recomendamos que o item 3.3 aborde os impactos sociais promovidos pelo PPG, destacando como suas atividades de ensino, pesquisa, extensão e inovação contribuem para o desenvolvimento social, econômico e cultural das comunidades atendidas, contemplando os seguintes aspectos:

**Descrição dos Impactos Sociais:** Relatar as contribuições do PPG para o desenvolvimento social, econômico e cultural das comunidades atendidas, destacando ações como projetos de extensão, parcerias com organizações locais, e iniciativas voltadas para a resolução de problemas sociais e ambientais.

**Conexão com Grupos Vulneráveis:** Detalhar como o programa atua para integrar grupos sociais historicamente marginalizados, como comunidades indígenas, quilombolas, populações ribeirinhas e pessoas em situação de vulnerabilidade social, valorizando suas demandas e promovendo benefícios concretos.

**Promoção de Sustentabilidade e Responsabilidade Social:** Descrever como as atividades do PPG incorporam práticas de responsabilidade social e sustentabilidade, contribuindo para a equidade social e para o bem-estar das comunidades envolvidas.

**Monitoramento e Avaliação:** Demonstrar como o programa acompanha e avalia os impactos de suas ações na sociedade, garantindo ajustes e melhorias contínuas para maximizar os benefícios gerados.

## EXEMPLOS DE INDICADORES PROPOSTOS:

**1.** Indicador de Envolvimento Comunitário (IEC): Número de projetos de extensão e ações de impacto social realizados pelo PPG em parceria com comunidades ou grupos sociais vulneráveis e o número total de beneficiários diretos.

**2.** Indicador de Sustentabilidade Social e Ambiental (ISSA): Proporção de projetos e ações que incorporam práticas sustentáveis e promovem a conscientização social e ambiental nas comunidades atendidas.

Esses indicadores podem ser utilizados para monitorar e avaliar os impactos sociais gerados pelo PPG, assegurando que as ações realizadas contribuam significativamente para a transformação social. Programas que demonstram avanços consistentes e resultados significativos podem ser reconhecidos por suas contribuições para a promoção do desenvolvimento sustentável e da equidade social.

## Referências Bibliográficas

1. UNIVERSITY OF CALIFORNIA. UC ADVANCE PAID: Partnerships for Adaptation, Implementation, and Dissemination. Disponível em: <https://www.ucop.edu/ucadvance/index.html>. Acesso em: 04 dez. 2024.
2. EQUALITY CHALLENGE UNIT. Athena SWAN Charter. Programa para a promoção da equidade de gênero na ciência. Disponível em: <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swancharter>. Acesso em: 04 dez. 2024.
3. Marco referencial para a igualdade de gênero em instituições de ensino superior no Brasil [livro eletrônico] / British Council Brasil. – 1. ed. – São Paulo, SP: British Council Brasil, 2022
4. UNIVERSITY OF AUCKLAND. Waipapa Taumata Rau – Indigenous Knowledge Integration. Iniciativas para a valorização dos saberes indígenas Maori no ambiente acadêmico. Disponível em: <https://www.auckland.ac.nz/en/waipapa-taumata-rau.html>. Acesso em: 04 dez. 2024.
5. <https://gema.iesp.uerj.br/infografico/desigualdades-raciais-na-ciencia-brasileira/>
6. PARENT IN SCIENCE. As Bolsas de Produtividade em Pesquisa: uma Análise do Movimento Parent in Science. Porto Alegre: Parent in Science, 2023. Disponível em: [www.parentinscience.com/documentos](http://www.parentinscience.com/documentos)
7. Nielsen, M. W., Alegria, S., Börjeson, L., Etkowitz, H., Falk-Krzesinski, H. J., Joshi, A., et al. (2017). Gender diversity leads to better science. *Proc. Natl. Acad. Sci.* 114, 1740–1742. doi: 10.1073/pnas.1700616114
8. Hofstra, B., Kulkarni, V. V., Galvez, S. M.-N., He, B., Jurafsky, D., and McFarland, D. A. (2020). The diversity–innovation paradox in science. *Proc. Natl. Acad. Sci.* 117, 9284–9291. doi: 10.1073/pnas.1915378117
9. Santos Machado et al., "Parent in Science: The Impact of Parenthood on the Scientific Career in Brazil," 2019 IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE), Montreal, QC, Canada, 2019, pp. 37–40, doi: 10.1109/GE.2019.00017.
10. Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(10), 4182–4187. <https://doi.org/10.1073/pnas.1810862116>
11. Allison C. Morgan et al., The unequal impact of parenthood in academia. *Sci. Adv.* 7, eabd1996(2021). DOI:10.1126/sciadv.abd1996
12. Antecol, Heather, Kelly Bedard, and Jenna Stearns. 2018. "Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?" *American Economic Review*, 108 (9): 2420–41. DOI: 10.1257/aer.20160613
13. Woolston, Chris. Discrimination still plagues science: employers need to do more to improve workplace diversity, equity and inclusion, a Nature survey finds. *Nature* 600 , 177–179 (2021), doi:
14. <https://doi.org/10.1038/d41586-021-03043-y>
15. Woolston, Chris. 'Beyond anything I could have imagined': graduate students speak out about racism. Bias and discrimination are rife in master's and PhD programmes worldwide, a Nature survey finds. *Nature* 612 , 573–575 (2022), doi: <https://doi.org/10.1038/d41586-022-04237-8>. Rodrigues, Meghie. In Brazil, one in two female researches has faced sexual harassment: a survey by the Brazilian Academy of Science bolsters calls to tackle the problem. *Nature*, 2024, doi: <https://doi.org/10.1038/d41586-024-00045-4>.
16. Academia Brasileira de Ciências. Perfil do cientista brasileiro no início e meio de carreira, 2023. Disponível: [Perfil-do-Cientista-Brasileiro-ABC-2023.pdf](#)
17. Beltrame, Bianca Spode. Programas de prevenção e tratamento dos casos de assédios: benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior. *Revista Perspectivas Contemporâneas*, v. 15, pp. 117– 143, 2020. [PROGRAMAS DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DOS CASOS DE ASSÉDIO: Benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior | Perspectivas Contemporâneas](#)
18. Braff, Lara; Nelson, Katie Nelson. *The Global North: Introducing the Region*. In: Katie Nelson and Nadine T. Fernandez *Gendered Lives*. Albany: State University of New York Press, 2022.



## Sobre o Comitê

O **Comitê Permanente de Ações Estratégicas e Políticas para Equidade de Gênero com suas interseccionalidades (CPEGI)** foi criado pela Portaria CAPES nº215, de 10 de julho de 2024 e tem como atribuições:

I) realizar estudos e diagnósticos que propiciem a revisão e a atualização das ações sugeridas e apresentadas pelo Grupo de Trabalho Equidade de Gênero instituído pela Portaria nº 221, de 27 de setembro de 2018, publicado no DOU de 01/10/2018, seção 2, página 13.

II) apresentar proposta de plano quadrienal com sugestões de ações, projetos, atividades e iniciativas na perspectiva da equidade de gênero e suas interseccionalidades;

III) sugerir ações e iniciativas que possibilitem o crescimento da representatividade feminina considerando suas interseccionalidades em posições de decisão e de comando na pós-graduação levando em consideração políticas de apoio à maternidade, capacitismo, combate ao assédio, dentre outras;

IV) sugerir ações e iniciativas que promovam o aumento da participação de mulheres, considerando as interseccionalidades, no Sistema Nacional de Pesquisa e Pós graduação (SNPG), nos Comitês de Avaliação da CAPES, Comitês Temporários, Grupo Assessor Especial, Coordenação de Área, Conselho Superior e outros espaços decisórios;

V) sugerir ferramentas, ações e iniciativas para ajustar indicadores, plataformas, sistemas de tecnologia da informação, editais e processos internos da CAPES de forma a ampliar a equidade de gênero com suas interseccionalidades;

VI) sugerir, ouvidas outras agências e instituições, políticas, iniciativas e ações estratégicas para o aumento da representatividade de mulheres com suas interseccionalidades no meio acadêmico;

VII) sugerir formas efetivas de comunicação e internalização das políticas, estratégias e ações desenvolvidas;

VIII) sugerir a implementação de políticas que garantam equidade de gênero com suas interseccionalidades para as avaliações quadrienais do sistema de pós graduação da CAPES;

IX) propor ações de sensibilização e capacitação dos colaboradores, servidores e dirigentes da CAPES sobre o tema;

X) sugerir ações e iniciativas que promovam o aumento da inserção e formação de mulheres em cursos das áreas de Engenharias, Ciências Exatas, Tecnológicas, Multidisciplinar e cursos afins;

XI) sugerir ações e iniciativas que promovam a diversidade regional.



Comitê Permanente para  
**EQUIDADE DE GÊNERO  
E INTERSECCIONALIDADES**  
• DA CAPES •

<https://www.gov.br/participamaisbrasil/capes>