

Desigualdade de Gênero na Ciência

Myanna Lahsen
Pesquisadora Titular
INPE, Brasil



Sumário

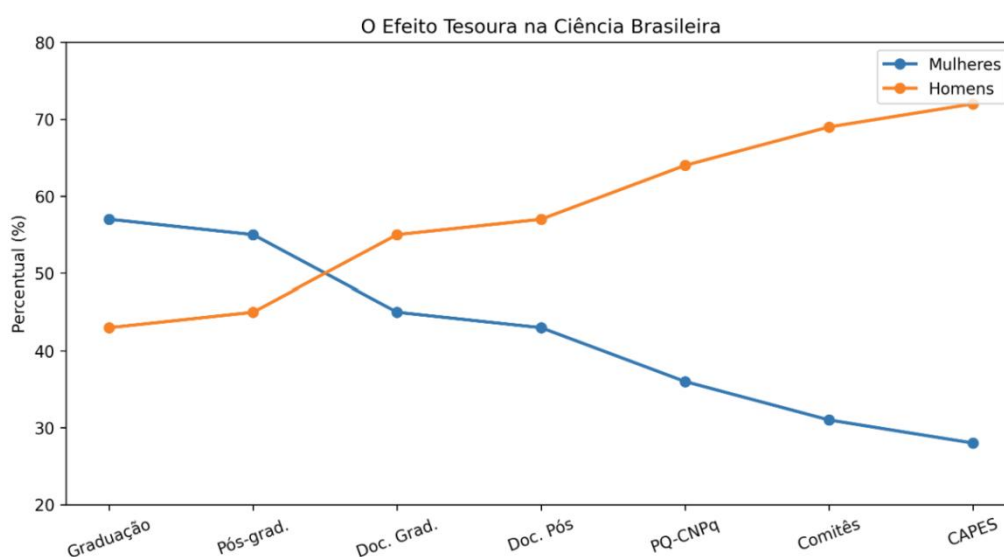
Desigualdade de gênero persistente e generalizada na academia: o efeito tesoura.....	3
Dados do Brasil.....	4
O estudo do MIT.....	6
Expectativas e oportunidades desiguais	6
Acesso desigual à informação e aos recursos	10
O sigilo dos processos de avaliação perpetua a discriminação.	11
Kate Manne: Algumas observações da teoria feminista.	12
Medidas que as instituições podem tomar.....	14

As cientistas enfrentam dificuldades para progredir na carreira porque não recebem o devido reconhecimento pelo seu trabalho, porque não conseguem estabelecer laços eficazes com seus colegas homens, ou ambos. Como afirma Africa Flores, cientista pesquisadora da NASA: 'Neste campo, você pode sentir que não pertence, que é um clube exclusivo para homens'. Essa é uma queixa frequente de mulheres em todas as áreas da ciência, mas não se tem feito o suficiente para solucionar esses problemas sistêmicos.

Wired Magazine (2021)

Desigualdade de gênero persistente e generalizada na academia: o efeito tesoura

As mulheres têm sido historicamente raras nos escalões superiores do mundo científico. Menos de quatro por cento dos Prêmios Nobel de ciências foram conquistados por mulheres (Wired Magazine 2021). A participação feminina na ciência, assim como no mercado de trabalho em geral, tem aumentado em todo o mundo nas últimas décadas. Durante a vida escolar e no início de suas carreiras, meninas e mulheres tendem a superar meninos e homens em indicadores de desempenho. A porcentagem de mulheres em todas as áreas – e sua ascensão profissional em relação aos homens – diminui posteriormente, inclusive no que diz respeito à obtenção de ofertas de emprego, cargos e salários mais altos, bolsas de pesquisa e prêmios (Bezerra et al. 2019). Em determinado momento, os homens superam as mulheres em todos esses aspectos, como um grupo. Isso é conhecido como efeito tesoura na ciência, um fenômeno bem estabelecido, representado pelas linhas que se cruzam em gráficos que indicam indicadores quantitativos de desempenho, com uma linha representando as mulheres e a outra os homens (ver Figura 1). A linha que representa o desempenho das mulheres está inicialmente bem acima da linha que representa o desempenho dos homens, mas depois, gradualmente, diminui e fica abaixo da linha ascendente que representa o desempenho dos homens.



- Graduação = Estudantes de graduação
- Pós-grad. = Estudantes de pós-graduação
- Doc. Grad. = Docentes da graduação
- Doc. Pós = Docentes/orientadores da pós-graduação
- PQ-CNPq = Bolsistas de Produtividade em Pesquisa do CNPq
- Comitês = Membros dos Comitês Assessores do CNPq
- CAPES = Coordenadores de Área da CAPES

Figura 1. Um exemplo do efeito tesoura. A figura mostra o “efeito tesoura” na ciência brasileira. Embora as mulheres constituam a maioria entre os estudantes de graduação e pós-graduação no Brasil, sua representação diminui progressivamente à medida que as carreiras avançam em direção a posições associadas a prestígio científico, alocação de recursos, avaliação e poder decisório. Os homens tornam-se progressivamente predominantes entre os bolsistas de Produtividade em Pesquisa do CNPq, os membros dos Comitês Assessores do CNPq e os Coordenadores de Área da CAPES. Adaptado de Silva et al. (2022), com base em dados do INEP, da CAPES e do CNPq.

Dados do Brasil

Em um caso típico do efeito tesoura, as mulheres são maioria entre os graduados em 15 das 20 carreiras mais competitivas no Brasil e compõem metade do corpo docente universitário (Bezerra et al. 2019), mas sua sub-representação nas áreas de STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática) em todos os níveis permanece praticamente inalterada no Brasil. O cenário é muito semelhante em outros países da América Latina. Ao examinar esses e outros indicadores, Bezerra et al. (2019, p. 1) observam que

Ou não há mudanças ocorrendo nessa área, ou as mudanças são tão lentas que uma análise de dez anos não é suficiente para percebê-las... Naturalmente, isso levanta a questão das origens da ausência de mulheres nas ciências exatas e físicas. Parte da resposta a essa questão envolve a compreensão da participação das mulheres no sistema educacional.

Dados do Censo da Educação Superior de 2018, divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) e pelo Ministério da Educação (MEC), mostram que as mulheres representam 57% dos estudantes matriculados em instituições de ensino superior no Brasil, e as pesquisadoras correspondem a 53% dos estudantes que recebem bolsas de pós-graduação pela Capes. Em 2017, as mulheres conquistaram a maioria dos títulos em seis das nove grandes áreas de pós-graduação da Capes, chegando a 67% nas ciências da saúde.

Um estudo nacional com ecologistas brasileiros, publicado em 2026, mostra disparidades de gênero persistentes ao longo das etapas da carreira acadêmica. Ecologistas mulheres relatam mais discriminação, acesso limitado a cargos de liderança, menores taxas de publicação e desafios relacionados à maternidade e às condições de trabalho de campo, evidenciando os obstáculos estruturais que desfavorecem as ecologistas no Brasil (Costa et

al. 2026). Uma análise da autoria de 6.849 artigos em dez periódicos de ecologia e zoologia que publicam artigos científicos constatou que pesquisadores principais do sexo masculino "(quase) não publicam com mulheres em ecologia e zoologia"; que a autoria feminina aumentou marginalmente desde 2002 (de 27% para 31%); e que o gênero do último autor previu a coautoria feminina em todos os periódicos e regiões. Grupos de pesquisa liderados por mulheres publicaram artigos com 60% de autoras, enquanto publicações de grupos de pesquisa liderados por homens apresentaram menos de 20% de coautoras (Salerno et al. 2019). Os autores do estudo conjecturam que os preconceitos implícitos e os estereótipos que as mulheres enfrentam em laboratórios liderados por homens podem ser fontes de desistência feminina e de falhas na formação de pesquisadores nas áreas de ecologia e zoologia.

Apenas em raras exceções as instituições de ensino superior brasileiras consideram a questão de gênero em seu corpo docente (Salerno et al. 2019). As mulheres não estão apenas em desvantagem no nível da contratação; uma vez admitidas, enfrentam obstáculos maiores do que seus colegas homens para progredir na profissão. Elas recebem salários diferentes porque não têm as mesmas oportunidades de ascensão (ibid.).

Um estudo que demonstra o viés de gênero na contratação e produção científica na Universidade de São Paulo ressalta a necessidade de intervenções "afirmativas, decisivas e de longo prazo" para reverter a atual tendência persistente de predominância masculina. Dois terços do corpo docente são homens, e as contratações das últimas décadas perpetuam esse padrão. A grande maioria dos docentes de alto impacto é do sexo masculino. Dos 3.067 docentes estudados, 61,7% eram homens e 38,28% eram mulheres. Os docentes do sexo masculino apresentaram valores mais altos nas métricas de publicação (67 versus 49,7 para as mulheres) e índice H de 14,5 versus 12,4 no caso das docentes do sexo feminino. Entre os 100 indivíduos com o maior índice H (≥ 37), 83% são homens.

As mulheres brasileiras têm 34% mais probabilidade de se graduarem no ensino superior do que os homens, mas têm menos probabilidade de encontrar emprego (Tatagiba and Custódio 2022). As mulheres enfrentam muitos obstáculos ao buscarem construir carreiras de sucesso na ciência no Brasil, especialmente nas chamadas "ciências exatas". Quanto maior o prestígio das universidades e centros de pesquisa, menor a probabilidade de mulheres estarem presentes no corpo discente, no corpo docente e ocupando cargos de liderança (Tatagiba and Custódio 2022).

O aumento da presença de mulheres em todos os níveis das carreiras acadêmicas, bem como a adoção de diretrizes para que essas profissionais avancem na hierarquia, tem um impacto significativo e positivo na formação de estudantes do sexo feminino, criando um ciclo de retroalimentação positiva. Pesquisas internacionais mostram uma ligação entre um corpo docente mais equilibrado em termos de gênero e a confiança das estudantes no aprendizado (Salerno et al. 2019). As profissionais atribuem grande importância ao contato com professoras universitárias e o relacionam ao seu próprio desenvolvimento profissional, e graduadas de departamentos com maior equilíbrio de gênero relatam melhores condições de trabalho, melhor remuneração e maior probabilidade de ascensão profissional (Salerno et al. 2019).

O estudo do MIT

Em 1999, um estudo de grande repercussão realizado por professoras do MIT (Massachusetts Institute of Technology 1999) revelou a desigualdade de gênero sistêmica da instituição. Um grupo de professoras titulares da Escola de Ciências do MIT empreendeu uma investigação sistemática sobre as disparidades de gênero após reconhecer experiências compartilhadas de marginalização e tratamento desigual em relação aos colegas homens. Intitulado “*A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*”, o relatório resultante documentou desequilíbrios gritantes: as mulheres representavam apenas uma pequena fração do corpo docente (cerca de 8% do corpo docente da Escola de Ciências no início da década de 1990), apesar de qualificações e realizações comparáveis. Uma análise detalhada de dados sobre o número de docentes, alocação de recursos, espaço físico, salários, prêmios e papéis na tomada de decisões departamentais, complementada por entrevistas, mostrou que as professoras em cargos de liderança tinham menos acesso a recursos essenciais, mesmo quando seu sucesso profissional igualava ou superava o dos homens. Elas também frequentemente se sentiam excluídas de exercer influência significativa. De modo geral, as professoras em início de carreira sentiam-se relativamente mais apoiadas, embora identificassem conflitos significativos entre família e trabalho que não eram adequadamente abordados pelas estruturas institucionais existentes. Estudos mostram que as mulheres começam a perceber a discriminação com mais intensidade à medida que sobem na hierarquia... ou à medida que envelhecem e ascendem menos em comparação com seus colegas homens.

Fundamentalmente, o trabalho do comitê do MIT demonstrou que esses padrões não se deviam à falta de mérito das mulheres, mas sim a preconceitos sistêmicos, muitas vezes inconscientes e enraizados nas práticas institucionais. O relatório deixou claro que o progresso rumo à equidade de gênero exigiria políticas intencionais para garantir a justiça na contratação, promoção, remuneração, reconhecimento e alocação de recursos, bem como mecanismos para evitar a recorrência da discriminação. Embora o estudo tenha catalisado ações administrativas que aumentaram o número de professoras e elevaram o perfil nacional do MIT como líder no combate ao preconceito de gênero, seus autores enfatizaram que a porcentagem de mulheres na ciência e na engenharia permanecia baixa e que mudanças estruturais substanciais seriam necessárias para sustentar e ampliar os avanços.

Para mais informações sobre o histórico do estudo do MIT, acesse <https://wgsvesttribute.mit.edu/history-behind-mit-report/>.

Expectativas e oportunidades desiguais

As causas do efeito tesoura são múltiplas. Em parte, refletem a persistência de um sistema de gênero tradicional pelo qual as mulheres cientistas sofrem uma carga desproporcional tanto nos cuidados dos filhos quanto no trabalho doméstico, além de manter empregos (Goulden et al. 2011; IBGE 2024). No Brasil, as mulheres dedicam quase 80% mais tempo às tarefas domésticas do que os homens (19,5 horas por semana, em comparação com 11 horas para os homens). Como resultado, o número de artigos científicos submetidos por mulheres a periódicos caiu drasticamente durante a pandemia de Covid-19 (Myers et al.

2020; Deryugina et al. 2021). Uma pesquisa com mais de 15.000 respondentes mostrou que a maternidade e o fato de ter filhos pequenos, em particular, interferem significativamente na produtividade acadêmica de pesquisadoras. Entre os respondentes com filhos menores de um ano de idade, apenas 32% das mães conseguiram publicar artigos, comparado com 61,1% dos pais. Além disso, essa queda na produtividade persiste por quatro a cinco anos na trajetória profissional das cientistas após o nascimento de seus filhos (Tatagiba and Custódio 2022).

Mas isso está longe de ser tudo o que está por trás do efeito tesoura. A discriminação de gênero também desempenha um papel importante. Quase três décadas após a publicação do estudo do MIT, fica claro que a discriminação de gênero continua sendo uma realidade. Ela pode ser sutil, mas é generalizada. Em vez de consciente, ela deriva em grande parte de formas culturais, frequentemente inconscientes, de pensar que foram socializadas em todos nós, homens e mulheres. Como o Comitê de Mulheres Docentes da Escola de Ciências do MIT ilustrou e concluiu no estudo do MIT de 1999, a discriminação “consiste em um padrão de suposições e atitudes poderosas, porém não reconhecidas, que atuam sistematicamente contra as mulheres docentes, mesmo diante de uma evidente boa vontade” (Massachusetts Institute of Technology 1999). A discriminação é frequentemente sutil, mas suas consequências são “reais e desmoralizantes” (Hopkins 2002, p.103). Ela se expressa em formas inconscientes de pensar e perceber que foram socializadas e institucionalizadas em estruturas formais e informais na academia, incluindo critérios formais e informais amplamente utilizados para estabelecer a excelência científica ou acadêmica, como ilustrado pelos exemplos abaixo.

As mulheres são frequentemente submetidas a exigências e expectativas mais elevadas (Boring 2017). Muitas vezes, precisam superar os homens para atingir o mesmo nível de pontos (créditos numéricos em sistemas de avaliação) e reconhecimento, inclusive em processos de revisão por pares supostamente rigorosos, mesmo em países com uma igualdade de gênero relativamente maior em comparação com muitos outros. (Hospido and Sanz 2021, p.590; Wennerås and Wold 1997). Um estudo influente, agora com 30 anos, sobre as pontuações de revisão por pares para candidaturas a bolsas de pós-doutorado na Suécia, descobriu que mesmo os processos de revisão por pares supostamente rigorosos eram, na verdade, “repletos de preconceitos” (Wennerås and Wold 1997, p.341). Wennerås e Wold conduziram uma análise pioneira e sistemática das pontuações de revisão por pares de candidaturas a bolsas de pós-doutorado concedidas pelo Conselho Sueco de Pesquisa Médica. Eles examinaram como as avaliações de competência dos revisores se relacionavam com a produtividade científica objetivamente mensurada dos candidatos — como o número de publicações e citações. Eles descobriram que as candidatas receberam pontuações de competência significativamente menores do que os candidatos do sexo masculino, apesar de terem qualificações e registros de publicação equivalentes ou até superiores. A análise estatística sugeriu que, em média, as mulheres precisavam ser substancialmente mais produtivas do que os homens para receberem a mesma pontuação na avaliação, uma discrepância atribuída não a diferenças de mérito, mas a vieses no processo de revisão. O estudo sueco também revelou evidências de nepotismo: candidatos conhecidos pelos avaliadores ou ligados a grupos de pesquisa estabelecidos tendiam a receber pontuações mais altas, independentemente de sua produtividade científica. Em outras palavras, o sistema de revisão por pares era enviesado não apenas por gênero, mas

também por conexões pessoais. Wennerås e Wold argumentaram que o sigilo das avaliações dificultava a identificação desse viés e defenderam maior transparência e reforma nos procedimentos de revisão por pares para combater a discriminação e tornar as decisões de financiamento mais equitativas.

Centrado em evidências concentradas nos Estados Unidos e em países europeus, MacNell et al. (2015) e Chato (2017) analisaram as evidências de viés de gênero nas avaliações de estudantes universitários sobre professoras. Os estudantes consistentemente avaliam os professores homens com notas mais altas, enquanto subestimam as realizações das professoras, independentemente de suas qualificações e conquistas reais. Tanto estudantes do sexo masculino quanto do sexo feminino tendem a perceber os homens como mais conhecedores. mesmo quando a competência dos professores é a mesma, a julgar pelo fato de que os alunos aprendem igualmente com professores e professoras. O experimento de MacNell et al., de 2015, comprovou esse viés de gênero ao isolar os efeitos da identidade de gênero dos instrutores assistentes em um curso. Os pesquisadores conseguiram trocar experimentalmente as identidades de gênero atribuídas aos instrutores em quatro grupos de discussão. Como os alunos não viam os instrutores e interagem apenas por meio de seus nomes em fóruns on-line, foi possível fazer com que um instrutor aparecesse sob a identidade de gênero do outro. Ao avaliar os trabalhos dos alunos e interagir com eles por meio de fóruns de discussão online, cada instrutor ministrava um dos grupos de discussão sob sua própria identidade e um segundo grupo sob a identidade do outro instrutor assistente. Ao final do curso, as avaliações dos alunos atribuíram notas significativamente mais altas aos grupos de discussão ministrados pela instrutora quando ela utilizava o nome de seu colega homem.

O mesmo viés foi identificado por análises quantitativas e qualitativas rigorosas de processos confidenciais, como a avaliação de pesquisas e candidaturas a vagas de emprego. Ao serem solicitados a avaliar dois candidatos hipotéticos a uma vaga de professor, estudantes universitários geralmente avaliaram o candidato do sexo masculino como mais qualificado, mesmo que ambos apresentassem as mesmas credenciais (Burns-Glover, 1995 #15369). Os estudantes também enfatizam e valorizam características diferentes em professores e professoras, destacando a aparência, o comportamento e a afabilidade; uma das principais críticas às acadêmicas, inclusive entre os estudantes, é a de que elas não são suficientemente gentis e organizadas (Boring, 2017 #3764; MacNell, 2015 #3743) – as habilidades não são esperadas e enfatizadas na mesma medida nos homens; se os homens nem sempre são gentis, por exemplo, isso é frequentemente interpretado como uma manifestação de sua força e capacidade de liderança. Além disso, os homens tendem a ser avaliados com base na percepção de força e capacidade de liderança em detrimento das habilidades organizacionais. A organização pode, em certa medida, ser delegada a secretárias, um papel com o qual as mulheres acadêmicas são frequentemente confundidas de forma sutil, nos níveis de preconceito e prática; espera-se que as acadêmicas forneçam uma quantidade maior de serviços de nível inferior em comparação aos homens (Boring 2017).

O mesmo padrão é encontrado em avaliações acadêmicas além do nível estudantil. Uma análise de mais de 9.000 trabalhos científicos submetidos a importantes conferências e encontros científicos europeus entre 2012 e 2017 constatou que artigos de autoria

exclusivamente feminina tinham 6,8% menos probabilidade de serem aceitos do que artigos de autoria exclusivamente masculina. Controlando outras variáveis, este estudo de 2020 concluiu que a disparidade é impulsionada por estereótipos contra autoras, “inteiramente influenciada por avaliadores homens” e mais acentuada em disciplinas predominantemente masculinas (Hospido, 2021, p. 590). Um estudo italiano de 2020 sobre avaliações de candidatos a vagas acadêmicas tem um título revelador: “Homens devem ser competentes, mulheres devem ter tudo: múltiplos critérios na avaliação de candidatas a emprego”. Examinando a importância relativa da competência, da moralidade e da sociabilidade nas decisões de emprego, o estudo (Moscatelli et al. 2020) constatou que **os homens eram avaliados principalmente por seus pontos fortes, enquanto as mulheres eram avaliadas principalmente por suas fragilidades percebidas**. Para obter uma boa classificação nas avaliações, os homens precisavam ser competentes em apenas uma área, enquanto as mulheres precisavam obter a pontuação máxima em todos os critérios de avaliação; quando o conhecimento insuficiente gerava incerteza, os homens recebiam o benefício da dúvida, enquanto as mulheres não. Esse padrão de expectativas reforça a tendência das mulheres de serem menos propensas a se candidatarem a empregos, a menos que atendam a todos os requisitos (Baskin 2024).

Segue abaixo o resumo completo do artigo de Moscatelli et al.:

A presente pesquisa investigou se as avaliações de candidatas a emprego do sexo feminino e masculino se baseiam em dimensões diferentes. Indo além de estudos anteriores sobre o papel dos estereótipos de gênero, examinamos a importância relativa da competência, da moralidade e da sociabilidade nas decisões de emprego. No Estudo 1, analisamos o conteúdo de 68 relatórios arquivados de profissionais para explorar em que medida eles se referiam espontaneamente às três dimensões em avaliações de mulheres e homens. No Estudo 2, 259 estudantes italianos avaliaram a importância de diferentes características na contratação de uma candidata do sexo feminino ou masculino para uma vaga de emprego. Além disso, testamos a influência relativa de informações específicas sobre a competência e a moralidade do candidato na previsão de decisões de contratação (Estudo 3; n = 123 estudantes italianos) e de renovação de contrato (Estudo 4; n = 108 estudantes italianos). Os resultados mostraram consistentemente que a competência foi a dimensão mais importante nas avaliações e decisões relativas a candidatos do sexo masculino, enquanto todas as dimensões foram importantes para candidatas do sexo feminino. Ademais, as decisões relativas a mulheres foram influenciadas pela dimensão na qual elas demonstraram ser relativamente mais fracas. De modo geral, os resultados sugerem que as mulheres são avaliadas com base em múltiplos critérios e, portanto, podem ter que preencher mais requisitos do que os homens para serem selecionadas e construir uma carreira. Essas descobertas podem ajudar avaliadores e tomadores de decisão a adotarem estratégias de avaliação que evitem avaliações mais críticas em relação às mulheres, como o estabelecimento de critérios de avaliação específicos antes da divulgação do gênero da candidata.

Esta e outras pesquisas sobre recrutamento e seleção em processos de contratação e promoção acadêmica mostram como os critérios formais de excelência acadêmica e em pesquisa, como o potencial de liderança percebido, são definidos e aplicados em

deliberações de comissões de maneiras que favorecem os homens. Esses processos tendem a recompensar a autopresentação e o comportamento assertivos – estilos comumente mais valorizados e cultivados em homens do que em mulheres. Mulheres que adotam os mesmos comportamentos precisam demonstrar grande habilidade para, ao mesmo tempo, corresponder às expectativas de cordialidade. Ideias sobre personalidade e apresentação em ambientes dominados por homens influenciam as avaliações sobre a adequação de candidatos em favor dos homens, porque os ideais implícitos tendem a se encaixar melhor nos homens do que nas mulheres, particularmente em ambientes acadêmicos predominantemente masculinos (Bleijenbergh et al. 2012). As mulheres não escapam facilmente disso buscando se aproximar das características valorizadas, porque os avaliadores tendem a criticar tanto homens quanto mulheres que violam as expectativas de comportamento de gênero (Sprague and Massoni 2005; MacNell et al. 2015).

A avaliação de habilidades como liderança é notoriamente propensa a viés de gênero na academia. Comportamentos que são valorizados positivamente como uma expressão de assertividade em um homem são considerados arrogantes em uma mulher, por exemplo, e há uma tendência a ver até mesmo mulheres assertivas como não tendo habilidades de liderança (Moscatelli et al. 2020; Todd 2015).

Esses vieses podem encorajar as mulheres a dedicarem mais tempo ao trabalho para tentar obter altas pontuações de avaliação, reduzindo o tempo disponível para pesquisa e, de modo geral, sobrecarregando suas agendas. Isso tende a limitar seu avanço na carreira em instituições de ponta, onde tal avanço depende fundamentalmente da produtividade em pesquisa (ibid.). As mulheres frequentemente recebem uma carga horária de ensino maior, onde a produtividade em pesquisa tem maior peso ; “uma alocação desequilibrada de tarefas de ensino e pesquisa tem grande probabilidade de restringir desproporcionalmente as perspectivas de carreira das acadêmicas” (Leišytė and Hosch-Dayican 2017).

O acúmulo desses fatores tem fortes consequências negativas para o bem-estar das acadêmicas, visto que elas também assumem uma carga de trabalho doméstico muito maior em comparação aos homens. Isso significa que o crescimento profissional nem sempre resulta em maior saúde e bem-estar.

No Brasil, as mulheres trabalham, em média, 2,3 horas a mais por semana em empregos remunerados em comparação aos homens. Somando-se a isso as 8,5 horas extras semanais dedicadas ao trabalho doméstico, a carga horária semanal média das mulheres brasileiras aumenta em quase 11 horas. Mesmo assim, e apesar de serem também mais escolarizadas que os homens, as mulheres brasileiras ganham, em média, um quinto (21,1%) a menos. A menor diferença salarial se observa em profissões de baixa qualificação, onde as mulheres recebem 88,1% do salário dos homens (R\$ 1.156 e R\$ 1.313). A maior desigualdade salarial é encontrada nas profissões científicas e intelectuais, onde a renda das mulheres corresponde, em média, a apenas 63,3% da dos homens (IBGE 2024; Borges 2024).

Acesso desigual à informação e aos recursos

O efeito tesoura também é perpetuado por normas e hábitos sociais que **oferecem aos homens maior acesso à informação e aos recursos, concedendo-lhes, assim, maiores**

chances de navegar com sucesso pelos sistemas institucionais e de elaborar estratégias otimizadas para o avanço profissional. Esse acesso privilegiado, por sua vez, **se traduz em bolsas e projetos de seus orientadores, o que lhes confere maior prestígio e oportunidades de publicação, aprimoramento de habilidades e, de modo geral, obtenção de vantagem profissional.** Esse processo começa cedo, quando homens e mulheres ainda são estudantes:

Os estudantes do sexo masculino tendem a se beneficiar de atitudes mais amigáveis e respeitadas por parte de seus orientadores. Dessa forma, eles têm maior acesso a bolsas e projetos, o que, por sua vez, lhes proporciona maiores oportunidades de publicação e aprimoramento de suas habilidades e vantagens profissionais durante os estudos. Particularmente nas áreas de STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática), os doutorandos do sexo masculino criam laços com seus professores e colegas mais jovens, desenvolvendo uma "camaradagem fraternal" por meio de mentoria, exemplos a serem seguidos e orientação acadêmica – experiências das quais as mulheres em STEM são amplamente excluídas. Às vezes, isso ocorre em um ambiente predominantemente masculino, com muito consumo de álcool e socialização, o que pode deixar as estudantes e colegas mais jovens receosas, já que a probabilidade de assédio aumenta quando há consumo de álcool (Nesterova and Jackson. 2018).

O sigilo dos processos de avaliação perpetua a discriminação.

A literatura científica publicada nos principais periódicos científicos do mundo concorda: superar os processos subjacentes à persistente desigualdade de gênero na ciência depende de identificá-los e compreendê-los, e isso exige transparência. Análises aprofundadas adequadas e a exposição de vieses nos processos de avaliação exigem, portanto, o abandono das políticas de sigilo.

Por exemplo, o estudo sueco inovador mencionado acima (Wenneraas and Wold 1997), que expôs o viés de gênero generalizado e o nepotismo na ciência, só foi possível graças à Liberdade de Imprensa sueca, que concedeu acesso aos dados da avaliação. No entanto, esse acesso só foi concedido após um ano. Seus autores, Wennerås e Wold, portanto, contestam a alegação de que o sigilo dos processos de revisão por pares é necessário para proteger os revisores de influências indevidas e para garantir o recrutamento de revisores de alta qualidade. Os riscos de manter o sigilo são maiores, argumentam. O sigilo não apenas perpetua o sexismo e o nepotismo que desvalorizam, rebaixam e desperdiçam o talento feminino: se as instituições não permitem uma avaliação científica de seu próprio sistema de avaliação científica, a credibilidade do sistema acadêmico também será minada aos olhos do público, argumentam. Eles expressam sua firme convicção de que os cientistas são os mais adequados para avaliar o desempenho da pesquisa, mas que é vital reconhecer que os cientistas “não são menos imunes do que outros seres humanos aos efeitos do preconceito e do companheirismo”, razão pela qual “o desenvolvimento de sistemas de revisão por pares com alguma resistência intrínseca às fraquezas da natureza humana” é “de alta prioridade” e, se não for feito, “um grande conjunto de talentos promissores será desperdiçado” (p. 343).

Kate Manne: Algumas observações da teoria feminista.

Em seus livros (Manne 2020; 2017), a teórica feminista estadunidense Kate Manne questiona por que certos homens saem impunes com tanta frequência da discriminação de gênero e por que esse fenômeno continua tão comum. Ela demonstra que as forças que o perpetuam são poderosas e prevalentes, e que as mulheres muitas vezes são punidas e culpabilizadas — de fato, sujeitas à misoginia — por ousarem se manifestar e denunciar a realidade do problema. Ela observa que muitas pessoas acreditam que os homens têm o direito não apenas de serem considerados inocentes até que se prove o contrário, mas também de serem considerados inocentes, ponto final, independentemente de seus delitos.

Para melhor compreender e combater a discriminação de gênero, Manne defende uma noção mais inclusiva de misoginia do que a associação comum com um “ódio psicológico monolítico e profundamente enraizado contra meninas e mulheres”. Em vez disso, ela argumenta que é melhor entender a **misoginia como “o braço ‘policial’ do patriarcado — um sistema que funciona para policiar e impor normas e expectativas de gênero, e que envolve meninas e mulheres enfrentando tratamento desproporcionalmente ou distintamente hostil por causa de seu gênero, entre outros fatores”**. Essa definição mostra que a misoginia é um fenômeno cultural muito mais amplo e profundo, perpetuado pelo forte senso de direito de alguns homens de serem admirados e terem sua autoridade respeitada, e por uma inclinação relativa “a atacar e até destruir aqueles que não conseguem, ou se recusam, a fazê-lo”. É uma expressão de investimento apaixonado em hierarquias sociais, argumenta Manne.

Em seu outro livro, *Down Girl*, Manne propõe que a misoginia é semelhante à coleira de choque usada por cães para mantê-los dentro de espaços definidos, criando cercas invisíveis. Ela desencoraja meninas e mulheres a se aventurarem além dos limites e, quando o fazem — quando se desviam ou erram — “elas sabem o que as espera”.

Por isso, é preciso coragem para desafiar a arrogância masculina, escreve Manne. Um homem pode acreditar que uma mulher é intelectualmente capaz, inclusive em profissões como direito, negócios, política ou academia. Ele pode não ter problema nenhum em tê-la como sua subordinada nesse domínio, mesmo demonstrando preconceito de gênero e misoginia em relação a outras mulheres. **Um homem pode não ter problema em conceder certo poder a uma mulher, desde que ela não o ameace ou desafie. Se ela o ameaçar ou desafiar, no entanto, ele pode colocá-la em seu devido lugar e puni-la por ter ideias e assertividade que ultrapassem os limites permitidos.**

Em contraste com a misoginia, Manne concebe o sexismo como “o ramo teórico e ideológico do patriarcado: as crenças, ideias e pressupostos que servem para racionalizar e naturalizar normas e expectativas patriarcais — incluindo uma divisão de trabalho baseada no gênero e a dominação masculina sobre as mulheres em áreas de poder e autoridade tradicionalmente masculinas”. Misoginia e sexismo geralmente atuam em conjunto. Mas a distinção entre os dois é importante, porque ela quer que entendamos que **alguém pode se envolver em comportamento misógino sem necessariamente ter crenças sexistas sobre as mulheres.**

Manne aconselha-nos a focar menos nos autores da discriminação e mais em seus alvos e vítimas. Ela oferece duas razões: (1) **por vezes a discriminação não está enraizada em perpetradores individuais, mas é, antes, “um fenômeno puramente estrutural, perpetuado por instituições sociais, políticas e costumes culturais mais amplos.”**

Manne também recomenda (2) **entender o fenômeno em termos da hostilidade que meninas e mulheres enfrentam, em oposição à hostilidade que os homens experimentam internamente. Isso ajuda a contornar o problema da inescrutabilidade psicológica – ou seja, a dificuldade de saber quais são os estados mais íntimos e as motivações últimas de alguém.** Assim, não importa se um determinado homem se “identifica” ou não com as observações de preconceito de gênero da parte delas.

Dessa forma, em outras palavras, podemos identificar ações ou sistemas que perpetuam a discriminação — o fato de uma menina ou mulher sofrer desproporcionalmente tratamento hostil e desvantagens por causa de seu gênero. **Essa abordagem evita a necessidade de demonstrar que os homens que participam de processos que causam sofrimento e desvantagens com base no gênero o fazem necessariamente por causa de como a enxergam e, especificamente, por causa de preconceitos de gênero.**

Essa abordagem ajuda a explicar o fato de que as mulheres também podem se envolver em comportamentos misóginos — por exemplo, desconsiderando as experiências de injustiça de outra mulher e culpando-a, e reforçando lógicas e moralismos que eliminam a atenção crítica aos privilégios masculinos e às ações injustas e sexistas contra as mulheres, enquanto culpam severamente as mulheres por esse mesmo comportamento. Manne argumenta, portanto, que a misoginia deve ser compreendida principalmente como uma característica dos ambientes sociais em que meninas e mulheres transitam, nos quais estão sujeitas a tratamento odioso ou hostil por causa de seu gênero — juntamente, em muitos casos, com seu comportamento considerado “ruim” por causa do gênero.

Manne argumenta que **todos nós somos, em certa medida, cúmplices na manutenção de sistemas misóginos.**

Isso não implica que todos sejam misóginos; ela reserva esse rótulo para aqueles que se destacam na perpetuação da misoginia – “aqueles que a praticam com frequência e consistência particulares em comparação com outros naquele ambiente”.

Manne discute a **misoginia, a “himpatia” (simpatia pelos homens em detrimento das mulheres) e a sensação de privilégio masculino como três fatores que atuam em conjunto com outros sistemas opressivos para produzir resultados injustos e perversos (“e às vezes bizarros”).**

“Himpathy” é o termo usado por ela para descrever a compaixão direcionada aos homens em vez de às suas vítimas quando um homem prejudica uma mulher e isso vem à tona, por exemplo, porque ela reage. A “himpathy” tende a ser direcionada a homens brancos privilegiados, os chamados “homens de ouro”; eles são frequentemente considerados incapazes de comportamento misógeno. Manne explica que precisamos reconhecer a banalidade da misoginia e aceitar que, embora a misoginia seja capaz de causar dor,

certamente, e muitas vezes a causa de forma indelével, **o comportamento misógino não é necessariamente perpetuado por pessoas monstruosas.**

Medidas que as instituições podem tomar

Governos e instituições individuais devem fazer mais para combater a discriminação e garantir a imparcialidade dos processos de avaliação e a igualdade nas trajetórias de carreira, adaptadas às especificidades de cada instituição. O que se segue são apenas algumas sugestões iniciais.

Os dados mencionados acima sobre o impacto da maternidade na produtividade de acadêmicas brasileiras que são mães devem ser utilizados para a elaboração de políticas de apoio às mães na academia, especialmente nos grupos mais vulneráveis que têm dificuldade em arcar com os custos de empregadas domésticas. A maternidade não deve ser um obstáculo à igualdade de oportunidades, uma vez que é um direito fundamental das mulheres, conforme estabelecido pelas Nações Unidas (Tatagiba and Custódio 2022). Alguns avanços já foram alcançados. Por exemplo, o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) alterou sua Plataforma Lattes (<https://lattes.cnpq.br/>) em 2021 para permitir o registro de períodos de licença-maternidade, e a Lei nº 13.536/2017 garante o direito à licença-maternidade para bolsistas de pesquisa (ibid.).

No entanto, como o problema reflete muito mais do que a maternidade, as medidas devem incluir, mas também ir além, os objetivos de reduzir os custos profissionais da maternidade. Nas universidades e outras organizações de ensino e pesquisa, seria benéfico criar comissões designadas e capacitadas para promover a igualdade de gênero e combater o assédio sexual (Tatagiba and Custódio 2022).

Impulsionada e inspirada pelos esforços de seu corpo docente feminino há 27 anos, a liderança do MIT demonstrou seu compromisso em criar um ambiente de aprendizado, convivência e trabalho livre de discriminação de gênero ou baseada em sexo, instituindo treinamento obrigatório de prevenção ao assédio para todos os funcionários, alunos e docentes, a partir do terceiro ano de pós-graduação. Todos devem concluir um treinamento online focado na prevenção e no combate à discriminação de gênero e ao assédio sexual. O treinamento inclui a conscientização sobre a discriminação com base em diversos fatores, além do gênero, incluindo idade e orientação sexual. Seguindo o exemplo do MIT, instituições de pesquisa e ensino superior devem (1) tornar o treinamento antidiscriminatório obrigatório para todos os funcionários e (2) instituir mecanismos para proteger os funcionários contra tratamento injusto por parte de seus superiores, principalmente para garantir transparência e imparcialidade nos processos de avaliação.

Organization Chart

[ORGANIZATION CHART](#)
[CORPORATION OFFICERS](#)
[ACADEMIC COUNCIL](#)
[REPORTING LIST](#)

RAMONA ALLEN

Vice President for Human Resources



Mandatory harassment prevention training

January 08, 2021

To the members of the MIT community,

As part of MIT's commitment to creating a learning, living, and work environment free from gender or sex-based discrimination, the Institute requires all graduate students third year and above, and all faculty and staff, to complete an online training focused on preventing and addressing gender and sexual harassment. We write now to share details about what will be asked of you to fulfill this collective responsibility in the new year.

To review MIT's policy prohibiting sexual harassment, please see Policies and Procedures Section 9.4.1.

President Reif recently highlighted this effort, which was recommended by a working group and the implementation team for the National Academies report and the Committee on Sexual Misconduct Prevention and Response. This new program is intended to complement and reinforce the sexual harassment training program that most of you completed in 2018. Our undergraduate students and first-year graduate students also complete similar ongoing education requirements.

In 2021, we are offering a choice of five different training options to respond to community members' requests to select among different educational opportunities that align with their interests. We are also highlighting programs and initiatives developed by and for the MIT community. More information about these options, and the rollout schedule indicating when your area is scheduled to take the training, is available online. To fulfill the requirement, you must complete one of the options, but we encourage you to browse or complete additional sections.

We also want to take this opportunity to remind you that MIT has a number of support resources for those who may have experienced sexual misconduct. If you would like to speak confidentially, you can contact MIT's Violence Prevention & Response Office by calling their hotline at (617) 253-2300 or emailing vpradvocate@mit.edu.

Preventing harassment is everyone's responsibility, regardless of role, and we believe this training is a critical part of fulfilling that responsibility. Through these ongoing training requirements, our goal is that all MIT community members will understand what constitutes gender and sexual harassment, how to intervene against it, and how to respond effectively to someone impacted by it. Thank you for partnering with us as we work to achieve a campus climate that is welcoming to all.

Sincerely,

Ramona Allen, Vice President for Human Resources

Cynthia Barnhart, Chancellor

Martin A. Schmidt, Provost

[HOME](#)
[LETTERS TO COMMUNITY](#)
[PROJECTS & REPORTS](#)
[COMMITTEES](#)
[OFFICE HISTORY](#)
[REPORTING LIST](#)
[STAFF DIRECTORY](#)
[MIT ORGANIZATION CHART](#)

Fonte: https://orgchart.mit.edu/node/15/letters_to_community/mandatory-harassment-prevention-training

O viés documentado por investigações empíricas muitas vezes não resulta de comportamentos sexistas por parte das profissionais que sofrem discriminação, mas sim dos vieses por parte dos avaliadores. Independentemente do gênero ou desempenho real, os estudos analisados acima mostram que os alunos tendem a avaliar as mulheres *percebidas* como significativamente menos favoravelmente em comparação aos homens *percebidos como tais*. Isso sugere que uma professora teria que trabalhar mais do que um professor para receber avaliações comparáveis, e estatísticas do Brasil documentam que as mulheres, em geral, trabalham 2,3 horas a mais por semana em seus empregos remunerados e outras 8,5 horas a mais por semana em tarefas domésticas. Se professoras e instrutoras recebem continuamente avaliações mais baixas de alunos e empregadores simplesmente por serem mulheres, e se elas carregam uma carga de trabalho mais pesada, então essas formas de desigualdade precisam ser levadas em consideração quando mulheres se candidatam a vagas acadêmicas e são avaliadas para promoções e avaliações.

Instituições, laboratórios, alianças e indivíduos podem se informar plenamente sobre recursos úteis para o empoderamento feminino e acatar recomendações para promover a igualdade de oportunidades. Ao compreender os fatores que desencorajam as mulheres a sequer se candidatarem a cargos de liderança, incluindo a insegurança, as instituições podem se ajudar a atrair mais talentos femininos. O trabalho de Katherine B. Coffman é um possível ponto de partida (Baskin 2024). Com colegas, ela demonstra as diversas maneiras pelas quais as instituições podem incentivar e atrair mais talentos femininos, inclusive por meio de medidas relativamente simples, como formular anúncios de vagas de maneiras específicas (Baskin 2024) e ocultar a idade e o gênero nos processos de avaliação de desempenho (Vivek and Chandrakumar 2023). Por outro lado, como os exemplos acima

também ilustraram, a transparência nos processos de avaliação é fundamental para a responsabilização. A discriminação de diversas formas pode prosperar onde o sigilo é imposto. As instituições precisam avaliar criticamente todas as consequências do sigilo — deixando de lado os benefícios e considerando, em particular, em que medida ele serve para perpetuar a discriminação. Elas devem repensar seu compromisso de manter processos de avaliação que servem para ocultar e proteger o preconceito e o abuso de poder. Devem nomear pessoas treinadas para identificar tropos e tendências discriminatórias para atuarem como fiscais sempre que possível, sobretudo em comissões de avaliação de contratação e de permanência no emprego. Parafraseando Wennerås e Wold (1997, nº 767, p. 343), fazer isso é “ de alta prioridade ” e, se não for feito, perpetuará o desperdício de “ um grande contingente de talentos promissores ”.

Todos os líderes de laboratório devem analisar seus próprios registros para garantir a inclusão. Devem, por exemplo, autoavaliar a representação de coautoras em relação ao número total de coautores e a extensão em que oferecem oportunidades iguais de ascensão profissional para mulheres. Modelos femininos e mudanças culturais são cruciais para reter talentos científicos femininos e alcançar uma participação imparcial na ciência (Salerno et al. 2019). Além disso, alianças de mulheres que se apoiam mutuamente e unem forças são um meio comprovado de pressionar por mudanças, tanto no MIT há 27 anos quanto em muitos outros lugares desde então, inclusive no Brasil (Tatagiba and Custódio 2022).

Em última análise, medidas meramente voluntárias e de baixo para cima podem ser insuficientes. Reduzir decisivamente a desigualdade de gênero na produção científica pode exigir ações afirmativas substanciais e outras políticas que tornem a consideração de gênero parte formal das práticas de contratação, promoção e gestão. Isso é algo que a grande maioria das instituições brasileiras de pesquisa e ensino superior não possui (Salerno et al. 2019). Por fim, é importante ressaltar que, embora esta análise tenha se concentrado em gênero, fatores como raça, orientação sexual e deficiências físicas podem ter peso igual ou maior nas avaliações e merecem análises e intervenções semelhantes.

REFERENCES

- Baskin, Kara. 2024. *Breaking through the Self-Doubt That Keeps Talented Women from Leading*.
- Berhe, Asmeret Asefaw, Rebecca T Barnes, Meredith G Hastings *et al.* 2021. "Scientists from Historically Excluded Groups Face a Hostile Obstacle Course." *Nature Geoscience*:1–3.
- Bezerra, Grasielle, Daniela Lazzaro, Aruquia Peixoto, and Maria Margaret Lopes. 2019. "Female Researchers in Science in Brazil: The Scissors Effect." *La Brecha de Género en Matemática, Computación y Ciencias Naturales*. <https://www.if.ufrgs.br/~barbosa/Publications/Gender/bezerra-BOOK-LABRECHA-2019.pdf>
- Bleijenbergh, Inge L, Marloes L van Engen, and Claartje J Vinkenburg. 2012. "Othering Women: Fluid Images of the Ideal Academic." *Equality, diversity and inclusion: An international journal* 32 (1):22–35.
- Borges, Stella. 2024. "Mulheres Ganham 79% Da Renda Dos Homens, Mesmo Estudando E Trabalhando Mais." *UOL* 8 March <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2024/03/08/estatisticas-de-genero-ibge-mulheres-trabalham-mais-ganham-menos.htm>
- Boring, Anne. 2017. "Gender Biases in Student Evaluations of Teaching." *Journal of public economics* 145:27–41. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272716301591>
- Costa, Ana Paula Lula, Juliana Rosa Matias Ciccheto, Myrna Elis Ferreira Santos, Laryssa Negri Peres, Luisa Diele-Viegas, and Elvira D’Bastiani. 2026. "Structural Barriers Drive Gender Inequality across Academic Careers in Brazilian Ecology." *Scientific Reports* <https://doi.org/10.1038/s41598-026-38278-0>.
- Deryugina, Tatyana, Olga Shurchkov, and Jenna Stearns. 2021. *Covid-19 Disruptions Disproportionately Affect Female Academics*. Vol. 111.
- Goulden, Marc, Mary Ann Mason, and Karie Frasch. 2011. "Keeping Women in the Science Pipeline." *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 638 (1):141–62.
- Hopkins, Nancy. 2002. *A Study on the Status of Women Faculty in Science at Mit*. Vol. 628. American Institute of Physics.
- Hospido, Laura, and Carlos Sanz. 2021. "Gender Gaps in the Evaluation of Research: Evidence from Submissions to Economics Conferences." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 83 (3):590–618. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/obes.12409>
- IBGE, Brazilian Institute of Geography and Statistics. 2024. "Estatísticas De Gênero: Indicadores Sociais Das Mulheres No Brasil." https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/9ac298aaf1203418036ae00bf1272e92.pdf.
- Leišytė, Liudvika, and Bengü Hosch-Dayican. 2017. "Gender and Academic Work at a Dutch University." In *The Changing Role of Women in Higher Education*. Springer.
- MacNell, Lillian, Adam Driscoll, and Andrea N Hunt. 2015. "What’s in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching." *Innovative Higher Education* 40 (4):291–303. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10755-014-9313-4.pdf>
- Manne, Kate. 2017. *Down Girl: The Logic of Misogyny*. Oxford University Press.
- Manne, Kate. 2020. *Entitled: How Male Privilege Hurts Women*. Crown.
- Massachusetts Institute of Technology, Committees on Women Faculty in the School of Science. 1999. "'A Study on the Status of Women in Science at Mit,' R, Vol. XI, No. 4, March 1999. <http://web.mit.edu/fnl/Women/Women.Html>." *MIT Faculty Newsletter* XI (4):<https://web.mit.edu/fnl/women/women.html>.
- Moscattelli, Silvia, Michela Menegatti, Naomi Ellemers, Marco Giovanni Mariani, and Monica Rubini. 2020. "Men Should Be Competent, Women Should Have It All: Multiple Criteria in the Evaluation of Female Job Candidates." *Sex Roles* 83 (5):269–88. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01111-2>.

- Myers, Kyle R, Wei Yang Tham, Yian Yin *et al.* 2020. "Unequal Effects of the Covid-19 Pandemic on Scientists." *Nature human behaviour* 4 (9):880–83.
- Nesterova, Yulia, and Liz Jackson. 2018. "Gender Inequality in Universities." *Impakter* 2 November, <https://impakter.com/gender-inequality-universities/>
- Salerno, Patricia E, Mónica Páez-Vacas, Juan M Guayasamin, and Jennifer L Stynoski. 2019. "Male Principal Investigators (Almost) Don't Publish with Women in Ecology and Zoology." *PloS one* 14 (6):e0218598.
- Silva, Roberta, Alice Rangel de Paiva Abreu, Ademir Eeugênio de Santana, Marcia Cristina Bernardes Barbosa, and Carlos Nobre. 2022. "Gender and the Scissors Graph of Brazilian Science: From Equality to Invisibility." *Revista Brasileira de Pós-Graduação* 18 (especial):1–14.
- Sprague, Joey, and Kelley Massoni. 2005. "Student Evaluations and Gendered Expectations: What We Can't Count Can Hurt Us." *Sex Roles* 53 (11):779–93.
- Tatagiba, Luciana Ferreira, and Sueli Custódio. 2022. "Cientistas Brasileiras Em Movimento." *Cadernos de saúde pública* 38:e00083322.
- Todd, Selina. 2015. "The Academics Tackling Everyday Sexism in University Life." *The Guardian* 24 February, <https://www.theguardian.com/education/2015/feb/24/sexism-women-in-university-academics-feminism>
- Vivek, Ramakrishna, and Sathiyakumar Chandrakumar. 2023. "Blind Selection and Employee Diversity." *Cultural Communication and Socialization Journal* 4 (1):01.
- Wenneraas, Christine, and Agnes Wold. 1997. "Nepotism and Sexism in Peer-Review." *Nature* 387:341–43.
https://www.researchgate.net/publication/286750719_Nepotism_and_Sexism_in_Peer-Review#fullTextFileContent
- Wired Magazine. 2021. "Science Has a Gender Bias Problem—but It's Not the One You Think." *Wired magazine* 7 December , https://www.wired.co.uk/bc/article/loreal-fondation-science-gender-bias?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=paid-spon-citizenet_Q42021&fbclid=IwAR2_2z9A_pPcP5ccrTtp7oDeEO24Jg8jgYeNwXGVQLecK4PpvjpBkDPqG0