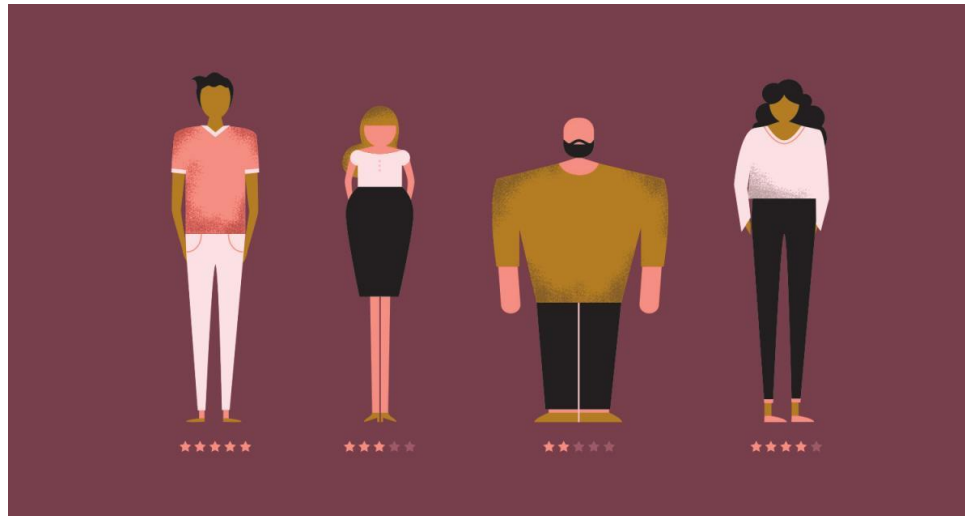




# Avaliação docente e gênero



Patrícia Izar  
IPUSP



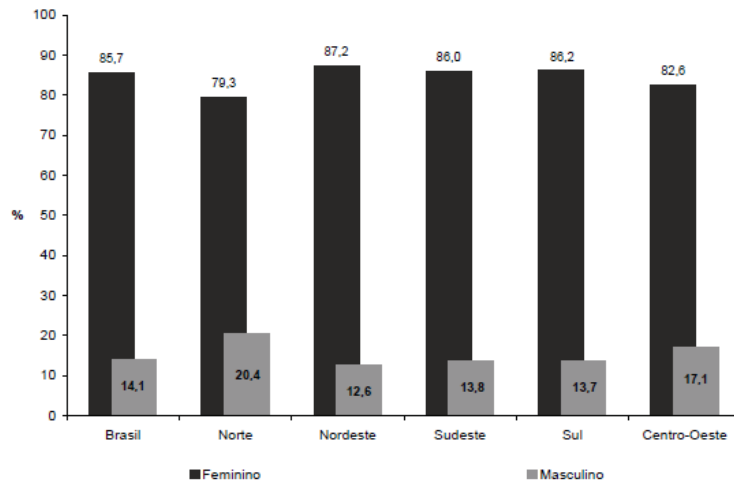
# Recurso financeiro limitado = progressão horizontal?

- Processo tem sido amplamente criticado
- Recurso financeiro limitado demanda ranqueamento das solicitações
- A avaliação se dá num contexto de adoecimento pela conjuntura da pandemia e institucional e que o processo vai agudizar
- Questões de desigualdade gênero (violência masculina, maternidade) e **suas interseccionalidades com outros eixos de dominação**, como raça e classe, precisam ser levadas em conta

# Desigualdades de gênero na docência

- Censo do Professor MEC 1997/2007: educação básica feminina

Distribuição Percentual do Número de Docentes segundo o Sexo - Brasil e Regiões - 1997

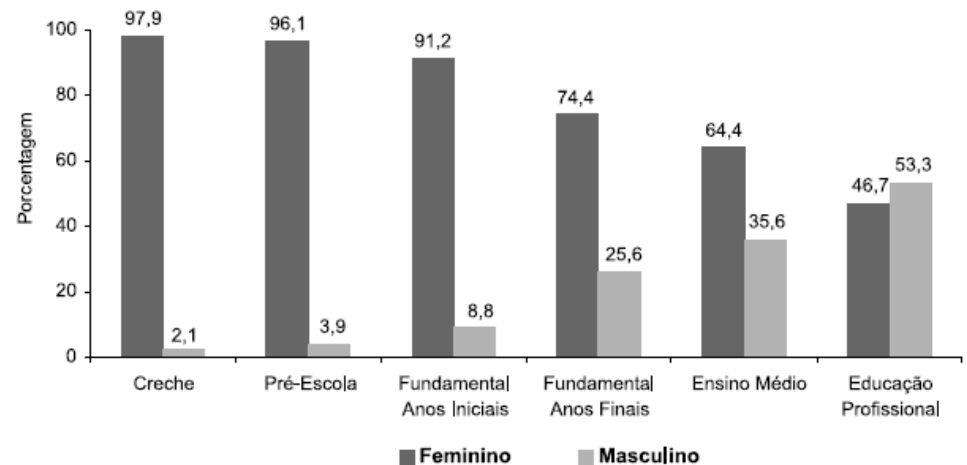


Fonte: MEC/INEP/SEEC

Nota: O mesmo docente pode atuar em mais de um nível/modalidade de ensino e em mais de um estabelecimento.

Gráfico 1 – Professores das Etapas da Educação Básica segundo o Sexo – Brasil – 2007

Fonte: MEC/Inep/Deed



o sexo da docência se articula com a reprodução de preconceitos que perpetuam práticas sexistas. O processo de feminização do magistério associa-se às péssimas condições de trabalho, ao rebaixamento salarial e à estratificação sexual da carreira docente,

O sexo e o gênero da docência\*

Cláudia Pereira Vianna\*\*

# Desigualdades de gênero na docência

## Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil

Marília Moschkovich e Ana Maria F. Almeida

Tabela 8

Docentes, por Nível em que se Encontravam na Carreira, segundo o Sexo (%)  
(Unicamp, 2011)

Nível	F	M	Total
MS3	39,5	60,5	100,0
MS5	33,1	66,9	100,0
MS6	26,2	73,8	100,0
Total	34,0	66,0	100,0

Fonte: DGRH/Unicamp.

DADOS – *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, vol. 58, nº 3, 2015, pp. 749 a 789.

# Desigualdades de gênero na docência USP

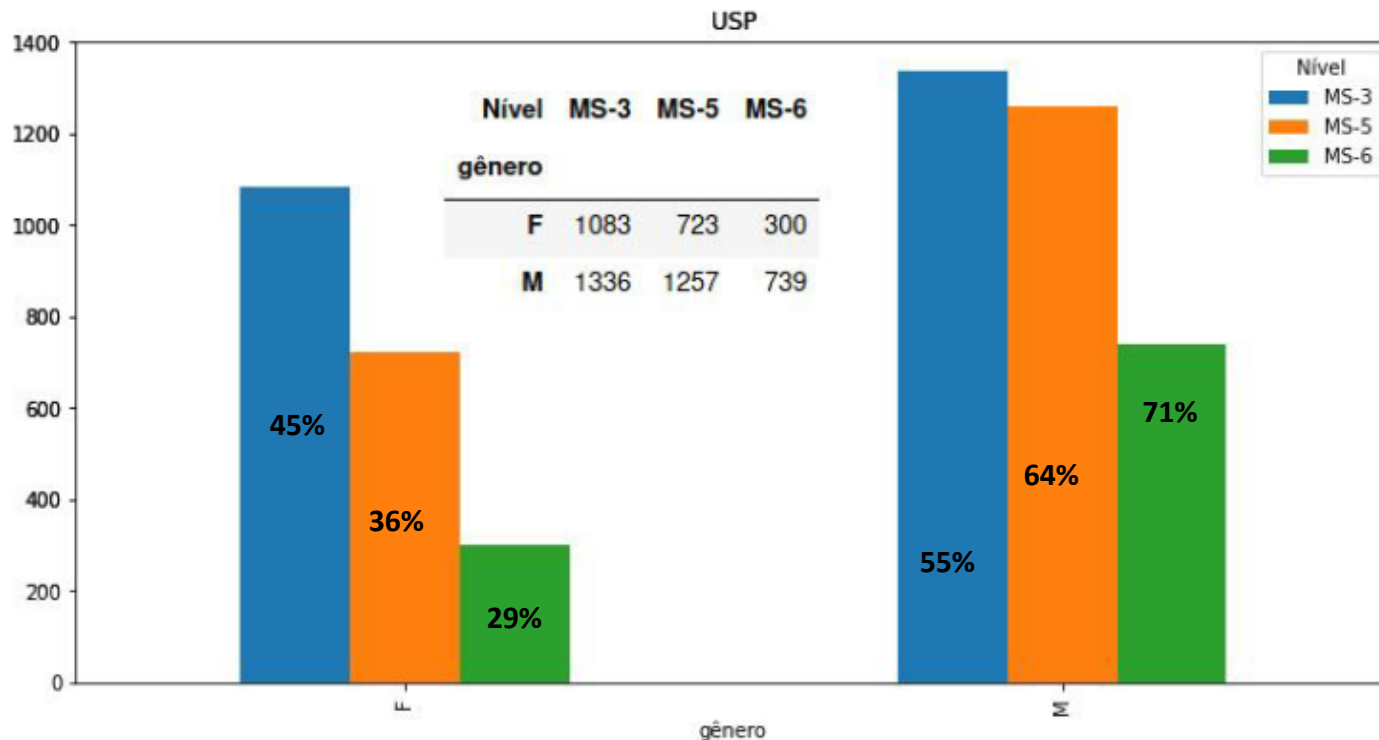


Figura 1: Distribuição de docentes por categoria e gênero na Universidade de São Paulo.

Análise de Cibele M. Russo (ICMC USP São Carlos), a partir de dados do Portal da Transparência da USP e do anuário estatístico da USP 2019 (carta docentes 2009)

# Desigualdades de gênero na academia CNPq

**Table 4** Distribution of the productivity scholarship (PS) holders by gender and scholarship level (W, Women; M, Men; *n*, frequencies; AR, Adjusted residuals.)

Level	W ( <i>n</i> )	M ( <i>n</i> )	Total <i>n</i>	W (%)	M (%)	AR W
<b>Exact sciences and earth sciences</b>						
PS-1A	41	378	419	9.8%	90.2%	-5.5
PS-1B	75	391	466	16.1%	83.9%	-2.3
PS-1C	78	380	458	17.0%	83.0%	-1.7
PS-1D	161	595	756	21.3%	78.7%	0.9
PS-2	621	2,139	2,760	22.5%	77.5%	4.8
Total	976	3,883	4,859	20.1%	79.9%	
<b>Life sciences</b>						
PS-1A	132	393	525	25.1%	74.9%	-7.9
PS-1B	172	343	515	33.4%	66.6%	-3.8
PS-1C	248	351	599	41.4%	58.6%	0.1
PS-1D	418	580	998	41.9%	58.1%	0.4
PS-2	1,379	1,671	3,050	45.2%	54.8%	6.4
Total	2,349	3,338	5,687	41.3%	58.7%	
<b>Humanities and applied social sciences</b>						
PS-1A	126	143	269	46.8%	53.2%	-1
PS-1B	158	132	290	54.5%	45.5%	1.7
PS-1C	154	113	267	57.7%	42.3%	2.7
PS-1D	219	262	481	45.5%	54.5%	-2
PS-2	874	898	1,772	49.3%	50.7%	-0.5
Total	1,531	1,548	3,079	49.7%	50.3%	

**Vacinas e Covid-19  
uma visão  
multidisciplinar**

evento online - canal usp  
abertura 8h

14/12/2020

#USP #PRPG #IEA #SCS

December 14, 2020

???

O Brasil tem condições de utilizar diferentes vacinas? Existem limitantes?

Faz sentido obrigar a população ser vacinada? A legislação permite?

Investir na vacina irá melhorar a economia?

Qual a situação da vacina do Butantan?

Qual deve ser a sequência da vacinação?

Quais vacinas estão sendo desenvolvidas?

Quem teve covid precisa ser vacinado?

USP Vacinas e COVID-19

VACINAS E COVID-19

como lidar com o COVID-19

USP

## 8h: Abertura: Covid-19, Vacina e a Sociedade

Vahan Agopyan, reitor da USP

Glauco Arbix, professor titular do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH/USP)

Guilherme Ary Plonski, professor titular do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA/USP) e diretor do Instituto de Estudos Avançados (IEA/USP)

## 8h10: Sessão 1 – O desenvolvimento das vacinas Covid-19, aspectos básicos

Luis Carlos Souza Ferreira, professor titular do Instituto de Ciências Biomédicas (ICB/USP)

Célio Silva, professor titular da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (FMRP/USP)

Jorge Elias Kalil Filho, professor titular da Faculdade de Medicina (FM/USP)

## 9h: Sessão 2 – O Instituto Butantan e a vacina para Covid-19, situação atual

Dimas Covas, professor titular da FMRP/USP e diretor do Instituto Butantan

## 9h15: Sessão 3 – Vacinação: estado da arte dos aspectos epidemiológicos e clínicos

Esper Kallas, professor titular da Faculdade de Medicina (FM/USP)

Expedito José de Albuquerque Luna, professor do Departamento de Medicina Preventiva da FM/USP

## 10h15 – Perguntas e discussão

## 10h45 – Sessão 4: Vacinação: logística para a vacinação covid-19 no Brasil

Claudio Barbieri, professor titular do Departamento de Engenharia de Transportes da Escola Politécnica (Poli/USP)

Paulo Gonçalves, Universidade de Lugano

Hugo Tsugunobu Yoshida Yoshizaki, professor associado do Departamento de Engenharia de Produção da Poli/USP

## 11h15 – Sessão 5: Os custos de uma vacina e de uma pandemia

Maria Dolores Montoya Diaz, professora titular do Departamento de Economia da FEA/USP

Fernando Antônio Slaibe Postali, professor titular do Departamento de Economia da FEA/USP

## 11h45 – Sessão 6: Sociedade, Estado e Direito na Vacinação

Virgílio Afonso da Silva, professor titular da Faculdade de Direito (FD/USP)

## 12h15 – Perguntas e discussão

## 12h45 – Encerramento

Carlos Gilberto Carlotti Junior, pró-reitor de Pós-Graduação da USP

# Desigualdades de gênero na academia e Maternidade

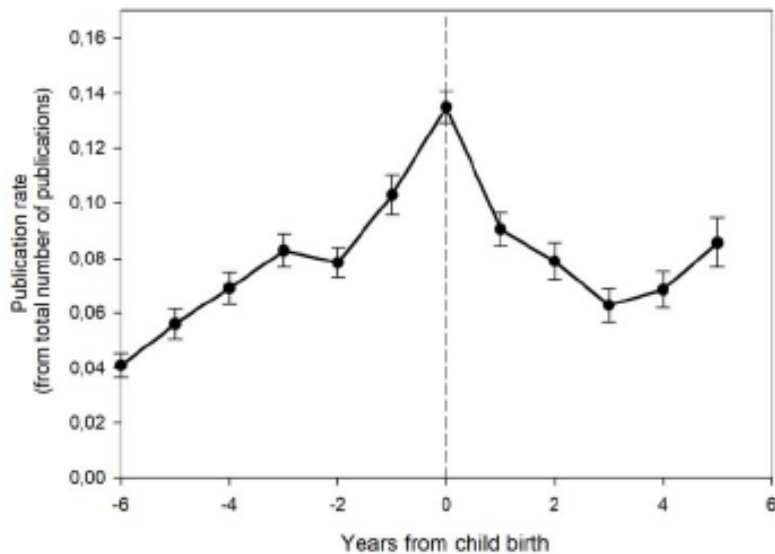


Figure 3: Effect of motherhood in publishing rates

MACHADO et al. Parent in science: The impact of parenthood on the scientific career in Brazil. In: **2019 IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE)**. IEEE, 2019. p. 37-40.

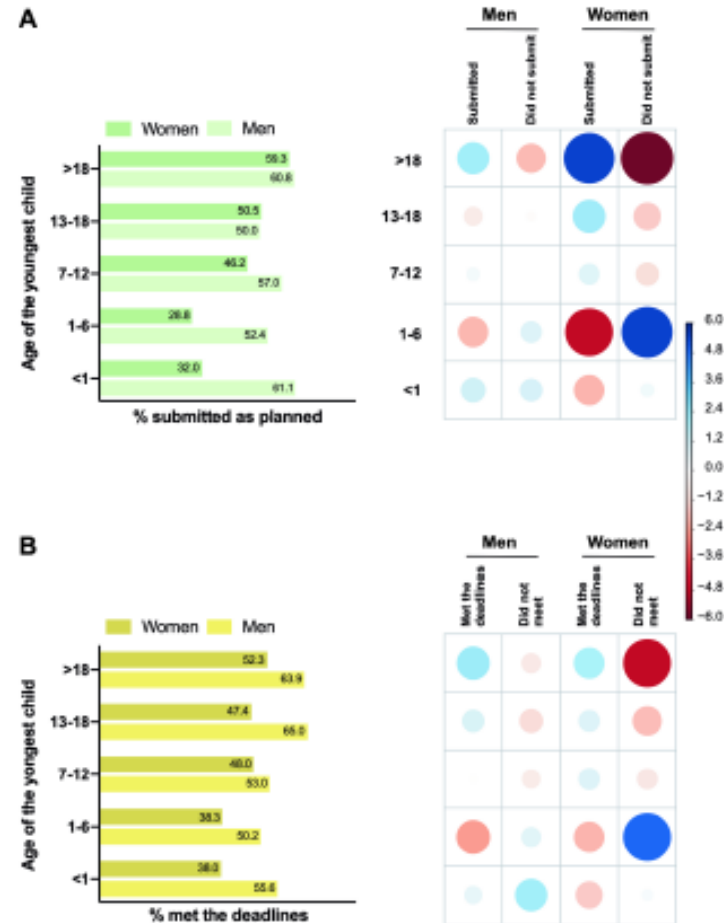


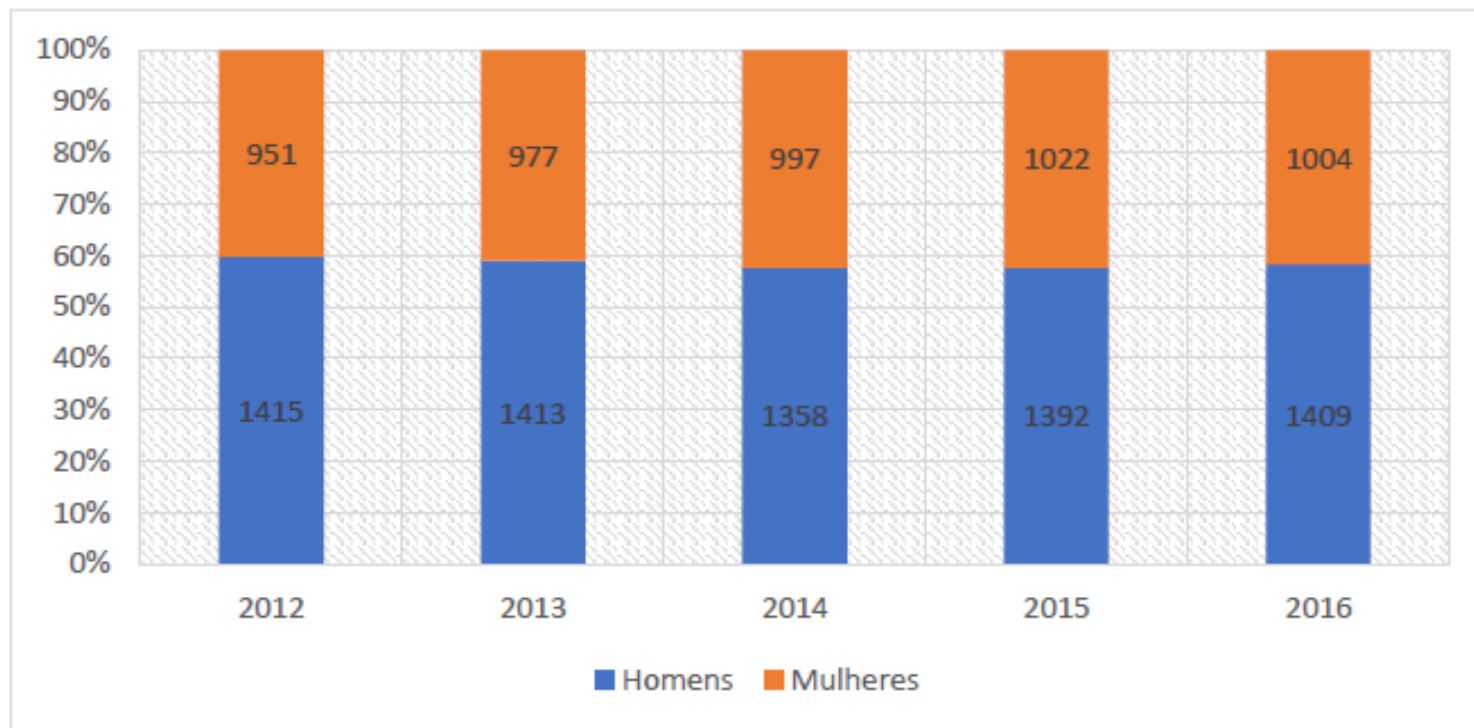
Figure 4. The influence of the youngest child age on the submission of manuscripts as planned (A) and on meeting deadlines (B) during COVID-19 pandemic. The graph on the left-hand side

STANISCUASKI et al. Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. **bioRxiv**, 2020.



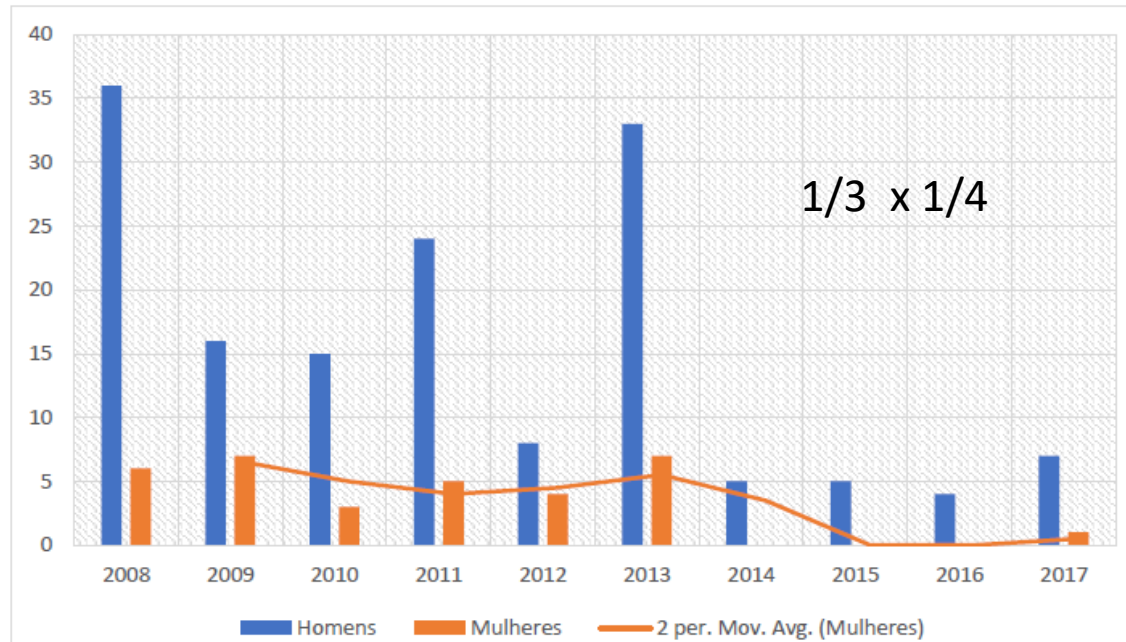
# Desigualdades de gênero na academia

*Gráfico 2 – Relação entre alunos e alunas entre os anos de 2012 e 2016 na Faculdade de Direito da USP*

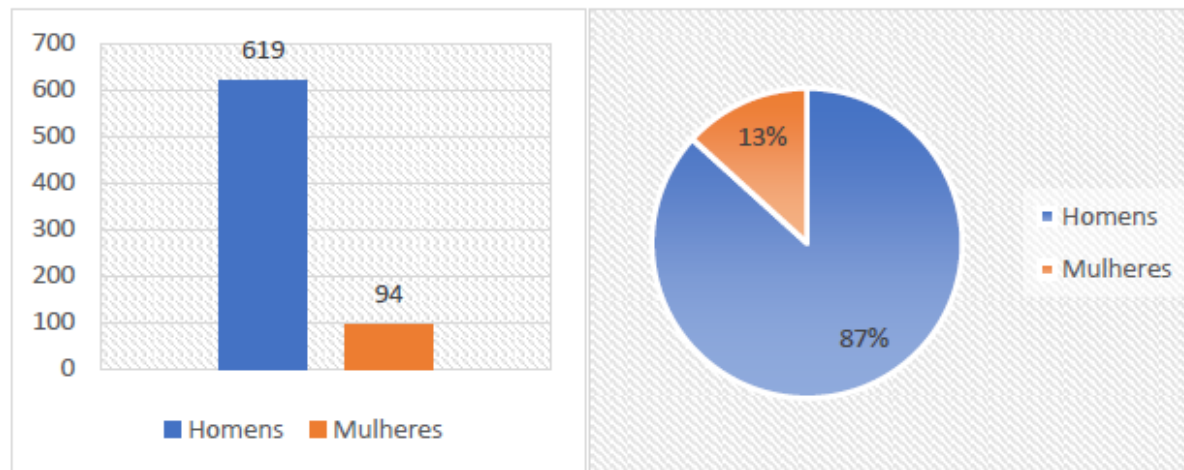


CAMPOS, I. O. **Mulheres na Academia: Desigualdades de Gênero no Corpo Docente da Faculdade de Direito da USP**. 2019. 152 f. Tese (Conclusão de Curso) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

*Gráfico 8 – Relação de candidatas vencedoras por gênero e por ano para os concursos públicos para a carreira docente da Faculdade de Direito da USP*



*Gráfico 9 – Relação de membros por gênero nas comissões julgadoras de concursos para docentes na Faculdade de Direito da USP*



# Viés de julgamento implícito

Julgamento tendencioso ou parcial associado a estereótipo de baixo rendimento

Pode estar associado a gênero, raça, orientação sexual, status socioeconômico e suas interseccionalidades

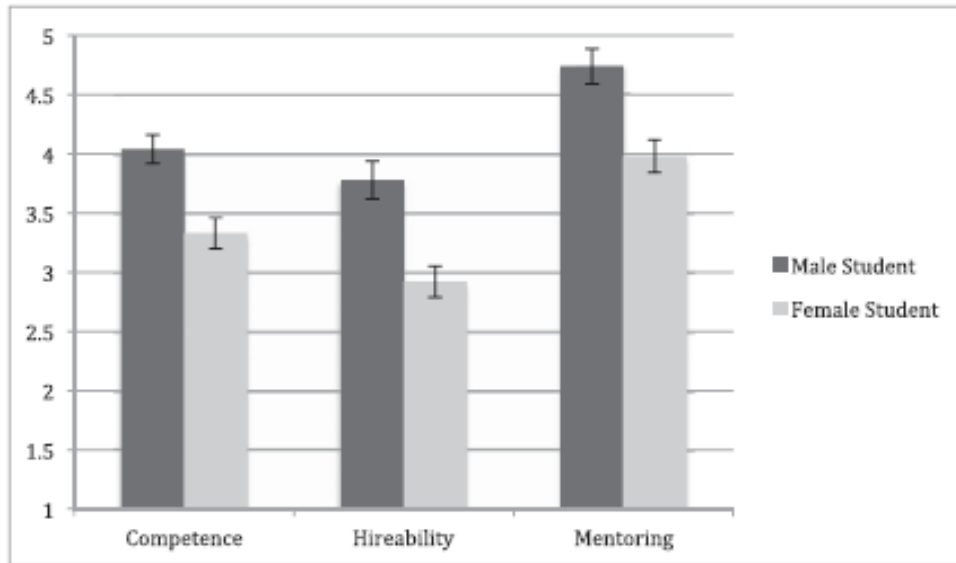
**O VIÉS IMPLÍCITO É MAIS PREVALENTE DO QUE O PRECONCEITO EXPLÍCITO E, FREQUENTEMENTE, É INCOMPATÍVEL COM OS VALORES NOS QUAIS AS PESSOAS CONSCIENTEMENTE ACREDITAM E DEFENDEM.**



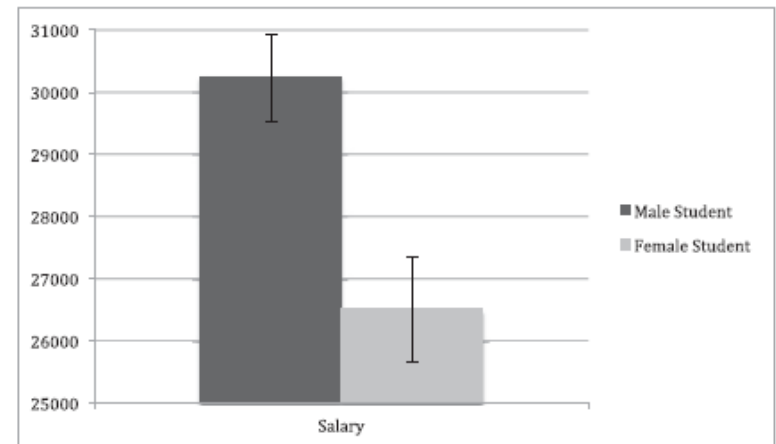
**MANUAL DE BOAS PRÁTICAS PARA PROCESSOS SELETIVOS**  
REDUZINDO O VIÉS IMPLÍCITO

Produzido pelo grupo de trabalho "Mulheres na Ciência" instituído pela Pró-reitora de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação (PROPPi) da Universidade Federal Fluminense com o objetivo de propor ações que minimizem a influência do viés implícito nos processos seletivos.

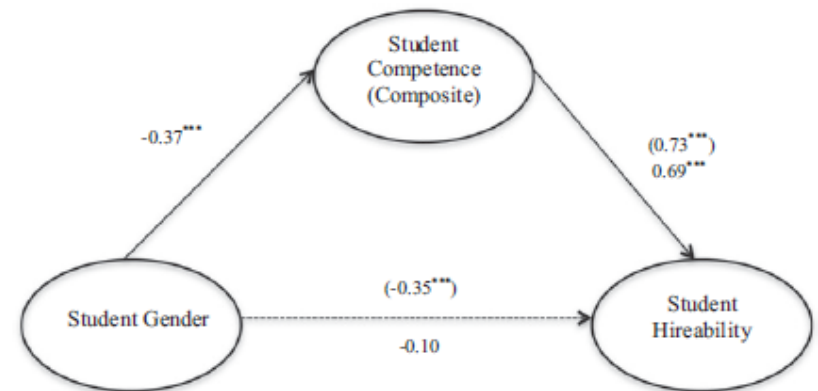
# Acadêmicos/as avaliam estudantes com nome masculino mais favoravelmente



**Fig. 1.** Competence, hireability, and mentoring by student gender condition (collapsed across faculty gender). All student gender differences are significant ( $P < 0.001$ ). Scales range from 1 to 7, with higher numbers reflecting a greater extent of each variable. Error bars represent SEs.  $n_{\text{male student condition}} = 63$ ,  $n_{\text{female student condition}} = 64$ .



**Fig. 2.** Salary conferral by student gender condition (collapsed across faculty gender). The student gender difference is significant ( $P < 0.01$ ). The scale ranges from \$15,000 to \$50,000. Error bars represent SEs.  $n_{\text{male student condition}} = 63$ ,  $n_{\text{female student condition}} = 64$ .

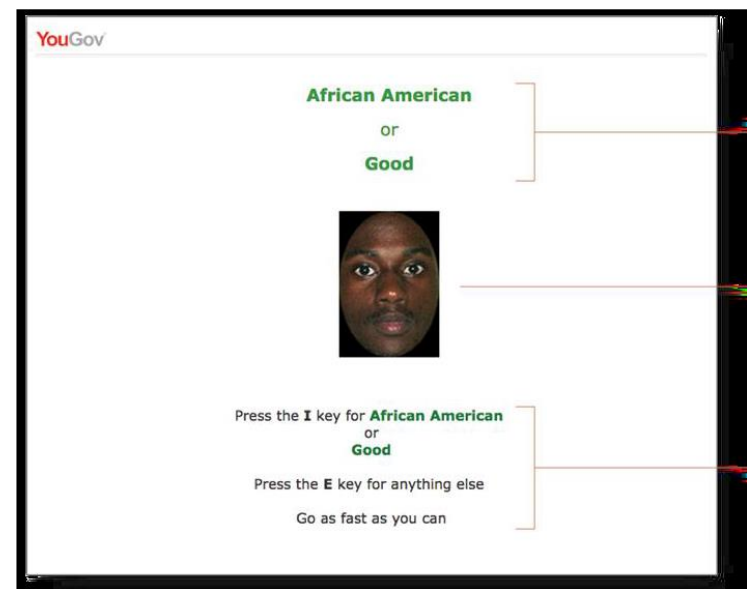


# Viés de julgamento implícito medido

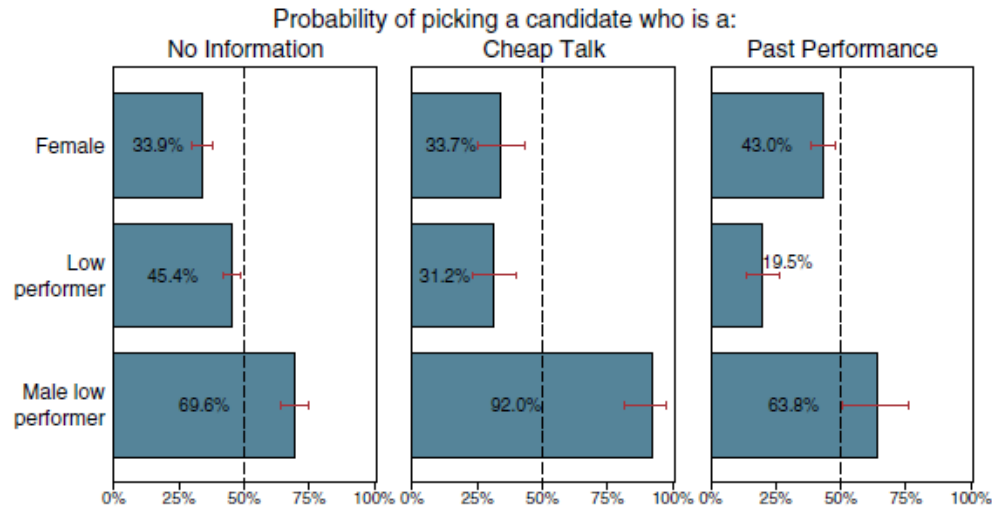
- Testes de preconceito implícito (ou preconceito inconsciente)
- Teste de associação implícita: Latência para associação entre fotos de pessoas e palavras (positivas ou negativas ou conceitos)



Fig. S1. Screenshot of the IAT.



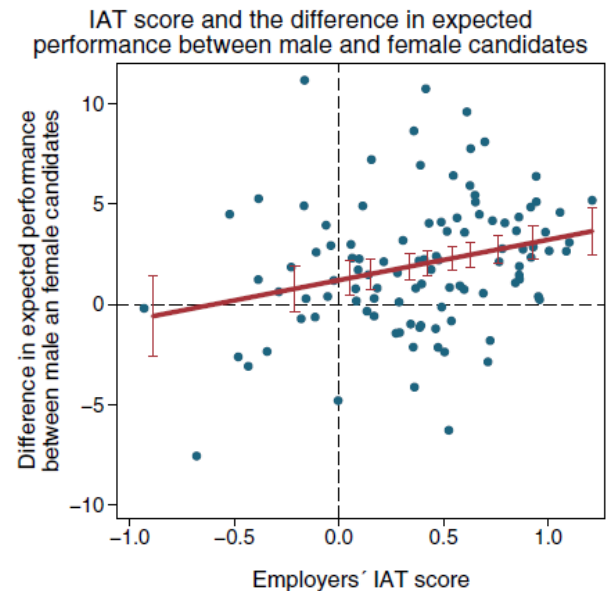
EUA



**Fig. 1.** The top bars show the percentages of female candidates that were picked, and the middle bars show the percentages of times the lower-performing candidate in the pair was picked. This percentage is computed using all the hiring decisions made in each treatment: 507 in the No Information condition, 160 in the Cheap Talk condition, and 265 in the Past Performance condition. The bottom bars show the percentage of times that the chosen candidate was male, conditional on the lower-performing candidate in the pair being chosen (230 cases in the No Information condition, 50 in the Cheap Talk condition, and 47 in the Past Performance condition). Error bars correspond to 95% confidence intervals calculated with regression analysis clustering SEs on employer (*SI Appendix, Tables S4–S6*).

# Viés de julgamento implícito prejudica mulheres

Reuben et al.

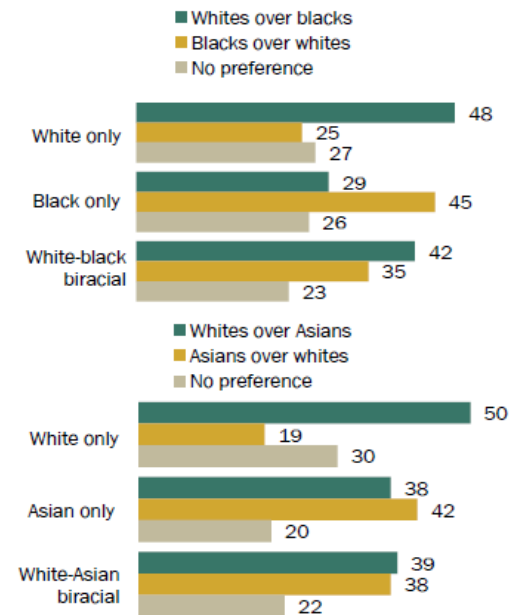


# Viés de julgamento implícito: preferência pelo grupo valorizado

- IAT nos EUA: a maioria das pessoas favorece o grupo do qual faz parte - apesar das alegações de que não têm preferência.
- pessoas em todos os grupos mostram preferências pelo "grupo culturalmente valorizado".
- Entre 1/3 e 1/2 das pessoas em "grupos estigmatizados" tende a favorecer o "grupo culturalmente valorizado"

**Racial Preferences of White and Black, White and Asian Biracial Adults**

*% of each group with a subconscious preference for ...*



Note: Figures may not add to 100 due to rounding. Sample sizes for the white-black version of the IAT are 603 white-black biracial adults, 328 single-race white adults, and 370 single-race black adults. Sample sizes for the white-Asian IAT are 470 white-Asians, 342 single-race whites and 404 single-race Asians.

Source: Pew Research Center IAT, Feb.4-Apr. 2, 2015 (n=2,517)

## Interseccionalidades!



# Avaliação docente: como reduzir as desigualdades de gênero na carreira?

## Reivindicações Grupo Docentes 2009 da USP

1. Que haja **representatividade de gênero** nas comissões de avaliação das Unidades e um melhor equilíbrio de gênero na Câmara de Atividades Docentes.
2. Que o período observado para a avaliação da produção seja estendido em **18 meses por filho nascido ou adotado** no período compreendido ao de avaliação.
3. Que o período observado para a avaliação da produção seja estendido em **12 meses** para as docentes mulheres, devido a dificuldades que elas têm enfrentado na pandemia, assim, o período avaliativo seria de 2015 a 2020.



# Avaliação docente: como reduzir as desigualdades de gênero na carreira?

Adotar ações afirmativas de gênero para

- atingir a proporção 1:1 em todos os níveis da carreira  
ou
- respeitar a proporção 1:1 no atendimento às solicitações de progressão

# Avaliação docente: como reduzir o viés implícito?

## Recomendações UFF para processo seletivo

- Acessar o IAT, (<https://implicit.harvard.edu/implicit/>), para reconhecer o próprio viés implícito e tentar modulá-lo conscientemente.
- Treinar a empatia e procurar se colocar no lugar do outro.
- Discutir e estabelecer os critérios para o processo seletivo ANTES de conhecer @s candidat@s.
- Fazer sua própria lista de classificação antes de ouvir @s outr@s membr@s.
- Sempre que possível, realizar a seleção sem conhecimento da identidade d@s candidat@s.
- Garantir que tod@s @s membr@s do comitê sejam ouvid@s, dedicando tempo para a reflexão baseada na opinião de tod@s. **Estudos mostram que o viés implícito é reduzido quando comitês têm tempo para fazer a discussão e reflexão.**

# Conclusão

A progressão horizontal competitiva a que estamos sendo submetid@s traz todos os elementos para incrementar as desigualdades de gênero e suas interseccionalidades na USP

A produtividade, que claramente tem favorecido mais a carreira masculina (ex.bolsa CNPq), é um dos elementos que prejudica ainda mais as mulheres no contexto em que se dá a avaliação

# Conclusão: o que não queremos como resultado



Imagem: Marilena Nardi

<http://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-e-cartunistas-divulgam-charges-para-criticar-desigualdades-de-genero/>