

# **Guia de boas práticas em diversidade na ciência**

---



# **Guia de boas práticas em diversidade na ciência**

 serrapilheira

## Preâmbulo

---

O Serrapilheira é uma instituição privada de incentivo à ciência.

Apoia a divulgação científica e a pesquisa básica na busca por respostas a perguntas fundamentais em ciências naturais, ciência da computação e matemática. No entendimento do instituto, as ciências naturais são todas aquelas que indagam a natureza, tentando compreendê-la tanto em seus aspectos mais gerais como nos essenciais. As ciências naturais incluem, prioritariamente: as ciências da vida, física, geociências e a química.

Acredita que grandes resultados sejam efeito de uma ciência praticada a partir da incerteza e do risco, sem temer a possibilidade do fracasso.

Essa é uma ciência possível quando há liberdade de ideias, projetos singulares e pluralidade de pontos de vista.

# Princípios

---

Com o propósito de tornar nossa iniciativa relevante para a produção e a divulgação científica, estabelecemos os princípios abaixo, que defendem a prática de uma ciência diversa e servem de guia para as nossas ações:

- Temos a convicção de que as ideias novas e criativas, que dão origem a perguntas fundamentais e alimentam a pesquisa de excelência, são favorecidas por pontos de vista diversos;
- Acreditamos que a formulação das grandes perguntas, e a maneira de tentar respondê-las, são otimizadas quando se reúnem cientistas de campos distintos e diferentes histórias de vida. Para nós, quanto mais variada a composição do grupo, mais rica é a ciência;
- Consideramos a diversidade um aspecto fundamental da produção de excelência que queremos apoiar;
- Valorizamos os ambientes científicos pautados por colaboração, respeito, tolerância e equidade;
- Estimulamos a divulgação aberta de resultados de pesquisa;

## Princípios

---

- Incentivamos a diversidade por meio de ações de inclusão, com foco étnico-racial e de gênero, especialmente;
- Procuramos observar o significado de diversidade de forma ampla, levando em consideração as combinações entre os indicadores étnico-raciais, gênero, pessoas com deficiência, condição socioeconômica e regionalidade;
- Entendemos por inclusão não apenas a iniciativa de contratar pessoas de grupos sub-representados. Para nós, essa é uma cultura e um aprendizado de acolhimento, disponibilidade, escuta e diálogo. A sua eficácia depende do envolvimento dos participantes da equipe;
- Prezamos a clareza de informação, e por isso, tornamos públicas todas as fases do processo de fomento, desde o sistema de eleição dos projetos aos valores e destino dos recursos.

### **O que são grupos sub-representados?**

---

**Se a representatividade na ciência não reflete em algum modo a diversidade da população em geral, como por exemplo mulheres, pessoas com deficiência, ou negras e de outras etnias, pode-se dizer que existem grupos sub-representados.**

## Compromisso

---

A eleição dos pesquisadores apoiados por nós é definida pela qualidade e excelência das propostas apresentadas. Ao receber apoio do instituto, os pesquisadores indicam estar de acordo com a relevância da política de incentivo à diversidade e se propõem a incorporar os princípios deste guia em suas práticas diárias.

**Ideias novas e criativas são favorecidas por pontos de vista diversos.**

## Políticas e Processos

---

Compor uma equipe diversa é uma experiência única, intimamente ligada ao processo de formação do grupo e aos resultados da pesquisa. Para isso, não há um método específico. Tal como a ciência em que apostamos, essa é uma prática que exige confiar na diferença e no risco.

**Os procedimentos que sugerimos a seguir foram baseados em experiências já em curso.**

# **1. Composição de equipes diversas**

---



# 1. Composição de equipes diversas

---

- **Conhecer a equipe é o primeiro passo.**

**Para isso, indicamos:**

I. Mapear o grupo por gênero, origem étnico-racial, condição socioeconômica, pessoas com deficiência e regionalidade;

II. Comparar essa informação com os números de sua área de conhecimento. É possível buscar informações confiáveis sobre isso, como as que estão disponíveis nos sites de agências de fomento à pesquisa (<http://www.generonumero.media/grafico-genero-e-racana-ciencia-brasileira/>). Evite avaliar pelo seu entorno e experiência;

III. Olhar para esses dados de forma crítica e buscar entender como se manifestam os desníveis e as sub-representações.

- **Optar constantemente por mais diversidade no grupo;**

# 1. Composição de equipes diversas

---

- **Procurar pessoas egressas de programas de cotas raciais e inclusão socioeconômica junto ao núcleo de ações afirmativas de sua instituição. Líderes desses núcleos podem se tornar pessoas parceiras de seu processo de seleção;**
- **Explicitar em editais, chamadas públicas e anúncios a oportunidade de vagas para pessoas negras e de diversas etnias, assim como para mulheres e pessoas egressas de programas de inclusão socioeconômica;**

**Compor uma equipe diversa é uma prática que exige confiar na diferença e no risco.**

**Exemplos de redação:**

**I.** O Grupo de Pesquisa em Energia encoraja a candidatura de pessoas negras;

**II.** O Laboratório de Imunologia encoraja a candidatura de mulheres;

**III.** Encorajamos a candidatura de egressos de programas de inclusão socioeconômica;

**IV.** O Laboratório de Oceanografia encoraja a candidatura de pessoas de diversas etnias.

# 1. Composição de equipes diversas

---

- Evitar uma única pessoa atuando como selecionadora. A fim de neutralizar vieses implícitos, é preferível formar um comitê de seleção com perfil étnico, de gênero e socioeconômico diverso, de preferência já familiarizado com políticas de diversidade e inclusão;
- Levar em conta os diferentes percursos de vida e oportunidades de formação educacional, que muitas vezes não contemplam o aprendizado de idiomas, ou experiências no exterior;
- Considerar, na análise da produção científica de mulheres, o período de afastamento por licença-maternidade;
- Excluir perguntas de teor discriminatório durante o processo de seleção. É inapropriado indagar sobre o desejo de ter filhos, a composição familiar, o estado civil e o tempo de união estável ou casamento.

## **2. Ações de inclusão pós-contratação**

---

## **2.1 Formação continuada e recursos adicionais**

---

## 2.1 Formação continuada e recursos adicionais

---

- Além das bolsas, oferecer recursos adicionais de formação, como acesso a cursos de língua estrangeira e habilidades específicas;
- Considerar a oferta de verba adicional para bolsistas residentes em locais distantes;
- Oferecer recursos adicionais em viagens durante o período de amamentação, facilitando, por exemplo, o acompanhamento de um(a) auxiliar;
- Garantir apoio ao cuidado de bebês e crianças em eventos;
- Planejar a contratação de pessoas em caráter temporário durante as licenças de maternidade e paternidade;
- Flexibilizar horários de trabalho e agendamento de reuniões (mesmo que exista banco de horas para compensação posterior), considerando haver no grupo pais e mães de crianças pequenas e pessoas residentes em locais distantes.

**Inclusão vai além de contratar pessoas de grupos sub-representados: requer acolhimento, disponibilidade, escuta e diálogo.**

**Atentar para o equilíbrio da representatividade de gênero e étnico-racial em comitês de seleção e eventos científicos.**

## **2.2 Ações para sensibilizar a equipe na mudança de cultura**

---

## 2.2 Ações para sensibilizar a equipe na mudança de cultura

---

- Demonstrar publicamente seu interesse em apoiar um ambiente diverso na ciência;
- Explicitar em sites e materiais de divulgação seu comprometimento com a causa e incluir conteúdos sobre diversidade em suas falas;
- Por à disposição da equipe textos, testes e guias de inclusão;
- Promover debates periódicos de temas ligados à diversidade, incluindo os desconfortos pessoais que o engajamento a favor de tais ações possam produzir;
- Fazer do código de conduta um fórum de discussão permanente para fomentar o pensamento crítico e a reflexão sobre erros e acertos da busca por uma mudança de cultura;



## 2.2 Ações para sensibilizar a equipe na mudança de cultura

---

- Incentivar o grupo a mapear e compartilhar boas práticas de outros grupos da mesma área de pesquisa;
- Identificar na equipe alguém com talento para a integração e investir em sua formação e aprimoramento. Não é incomum num grupo diverso ocorrer a segregação de pessoas negras e de mulheres. Caberá à liderança corrigir eventuais problemas, otimizar o acolhimento e garantir espaços e oportunidades iguais para os membros da equipe;
- Propor a dinâmica da mentoria entre membros de diferentes backgrounds e mesma área de atuação para equalizar experiências e corrigir desvantagens decorrentes de uma sub-representação sistemática.



### **3. Monitoramento e acompanhamento de ações de inclusão**

---

### **3. Monitoramento e acompanhamento de ações de inclusão**

---

- Valorizar a história da formação do grupo;
- Em vez de relatórios, publicar narrativas sobre a evolução das ações de diversidade na equipe, descrevendo conquistas individuais como participação em eventos e resultados coletivos importantes, como publicações e iniciativas que deram certo;
- Ampliar a discussão sobre diversidade, propondo eventos em parceria com diferentes instituições e laboratórios para expor as práticas dos grupos e discutir a adoção de políticas mais efetivas;
- Incentivar a criação e a integração de comitês que promovam a diversidade.

**Quanto mais variada a  
composição do grupo, mais rica  
é a ciência.**

# **Ações de estímulo à diversidade adotadas pelo Serrapilheira**

---

## **Ações de estímulo à diversidade adotadas pelo Serrapilheira**

---

- Nas nossas chamadas públicas, estendemos o prazo de conclusão de doutorado em até dois anos para as candidatas que são mães;
- Criamos mecanismo de apoio às grantees que engravidem ou tenham filhos durante a vigência do grant do instituto. Elas ganham uma bolsa-maternidade no valor de 10 mil reais a ser aplicada da maneira que melhor se adapte às necessidades e à vida de cada mãe-pesquisadora;
- Cobrimos os custos de participação de filhos em idade de amamentação (até 2 anos) e acompanhante em eventos organizados pelo instituto;
- Estabelecemos mecanismo de bônus para ações de inclusão. Pesquisadores que têm o apoio do Serrapilheira renovado recebem até R\$ 700 mil concedidos de forma incondicional, com bônus de R\$ 300 mil que devem ser destinados à integração e formação de pessoas de grupos sub-representados nas equipes de pesquisa. A adesão a esse mecanismo é voluntária, ou seja, os pesquisadores podem optar por receber ou não o valor destinado às práticas de estímulo à diversidade.

## **Bibliografia recomendada**

---

BRAH, Avtar. **Diferença, diversidade, diferenciação.**

Cadernos Pagu, 26: 329-76, Junho, 2006.

<https://doi.org/10.1590/s0104-83332006000100014>

DOBBIN, Frank, Daniel Schrage, and Alexandra Kalev.

**Age against the Iron Cage: The Varied Effects of Bureaucratic Personnel Reforms on Diversity.**

American Sociological Review, 80 (5):1014-44, 2015.

<https://doi.org/10.1177/0003122415596416>

FERES JÚNIOR, João; VENTURINI, Anna Carolina;

CAMPOS, Luiz Augusto. **Ação afirmativa: conceito,**

**história e debates.** Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018.

ISBN: 9788575114889

GUIMARÃES, Antônio S. **Preconceito racial: modos,**

**temas e tempos.** São Paulo: Cortez Editora, 2017.

ISBN: 9788524917486

HOOKS, Bell. **Olhares negros: raça e representação.**

São Paulo: Editora Elefante, 2019.

ISBN: 978-85-93115-21-9

HUNT, V., Layton, D. and Prince, S. **Why diversity**

**matters.** Disponível em [http://www.mckinsey.com/](http://www.mckinsey.com/insights/organization/why_diversity_matters)

[insights/organization/why\\_diversity\\_matters](http://www.mckinsey.com/insights/organization/why_diversity_matters)

[acessado em 9 de setembro de 2019], 2015.

HUNT, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S. and Yee, L.

**Delivering through Diversity.** Disponível em [https://](https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity)

[www.mckinsey.com/business-functions/organization/](https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity)

[our-insights/delivering-through-diversity](https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity) [acessado

em 9 de setembro de 2019], 2018

## **Bibliografia recomendada**

---

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. Lisboa: Editora Orfeu Negro, 2019. ISBN: 9789898868527

NIELSEN, M. W., Alegria, S., Börjeson, L., Etkowitz, H., Falk-Krzesinski, H. J., Joshi, A. A., Schiebinger, L. **Gender diversity leads to better science**. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 114(8): 1740-42, 2017. <https://doi.org/10.1073/pnas.1700616114>

PEREIRA, Amílcar A. e COSTA, Wagley. **Educação e diversidade em diferentes contextos**. Rio de Janeiro: Pallas Editora, 2019. ISBN: 978-85-347-0529-5

PHILIPPS, K. W. **How Diversity Makes Us Smarter**. Scientific American, 311, 4: 42-77, 2014. <https://doi.org/10.1038/scientificamerican1014-42>

ROSA K. **Race, Gender, and Sexual Minorities in Physics: Hashtag Activism in Brazil**. In: Pietrocola M. (eds) Upgrading Physics Education to Meet the Needs of Society. Springer, Cham, 2019. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-96163-7\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-319-96163-7_15)

ROSA, K, Mensah, F. M. **Educational pathways of Black women physicists: Stories of experiencing and overcoming obstacles in life**. Phys. Rev. Phys. Educ. Res. 12, 020113, 2016. <https://journals.aps.org/prper/abstract/10.1103/PhysRevPhysEducRes.12.020113>



## Bibliografia recomendada

---

SCHWARCZ, Lília Moritz. **O espetáculo das raças. Cientistas, instituições e questão racial no Brasil, 1870-1930.** São Paulo: Companhia das Letras, 1993. ISBN: 9788571643291

SOLORZANO, D., Ceja, M., & Yosso, T. **Critical Race Theory, Racial Microaggressions, and Campus Racial Climate: The Experiences of African American College Students.** *The Journal of Negro Education*, 69(1/2), 60- 73, 2000.

<http://www.jstor.org/stable/2696265>

SUE, D. W., Lin, A. I., Torino, G. C., Capodilupo, C. M., & Rivera, D. P. **Racial microaggressions and difficult dialogues on race in the classroom.** *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 15(2), 183-90, 2009.

<http://dx.doi.org/10.1037/a0014191>

WOOLLEY, Anita Williams, Christopher F. Chabris, Alex Pentland, Nada Hashmi and Thomas W. Malone. **Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups.** *Science*, 330, 6004: 686-88, 2010.

<https://doi.org/10.1126/science.1193147>

WOOLLEY, A. W., Aggarwal, I., & Malone, T. W. **Collective intelligence and group performance.** *Current Directions in Psychological Science*, 24(6): 420-24, 2015. <https://doi.org/10.1177/0963721415599543>

**Diretor-presidente,  
Instituto Serrapilheira**

---

Hugo Aguilaniu

**Diretora de Ciência,  
Instituto Serrapilheira**

---

Cristina Caldas

**Diretora de Divulgação Científica,  
Instituto Serrapilheira**

---

Natasha Felizi

**Redação**

---

Adriana Lunardi

**Edição e revisão**

---

Maria Emilia Bender

**Consultores**

---

Marcia Cristina Bernardes Barbosa,  
Michel Chagas, Andre Degenszajn,  
Debora Diniz, Marcia Lima,  
Iara Rolnik, Katemari Rosa e Juarez  
Tadeu de Paula Xavier



