

A perspectiva de gênero em Ciência, Tecnologia e Inovação no Sul Global: uma análise da FAPESP

The Global South and the gender perspective in Science, Technology and Innovation: an analysis of FAPESP

DOI: <https://doi.org/10.22456/2178-8839.113899>

Janina Onuki

Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil

janonuki@usp.br  

Gabriela Gomes Coelho Ferreira

Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil

gabrielaferreira@usp.br  

Resumo

Este artigo tem como objetivo discutir a questão de gênero na FAPESP por intermédio de dois indicadores: os cargos de tomada de decisão e os acordos internacionais assinados com a União Europeia, e seus países membros e associados. A análise faz uso de fontes primárias: a partir dos dados oficiais da Fundação, utiliza estatística descritiva para verificar a porcentagem de mulheres em cargos de tomada de decisão por áreas do conhecimento, quando possível; assim como analisa acordos internacionais para verificar a menção à igualdade de gênero em seus textos. Apenas 8% do Conselho Superior, em uma perspectiva histórica, foi composto por mulheres. Além disso, apenas 2% dos acordos analisados citavam a igualdade de gênero. Na FAPESP, apesar de ser possível observar um aumento histórico da participação das mulheres, o resultado da análise mostra que ainda há muito o que avançar quanto à assimetria nas carreiras científicas, assim como em níveis hierárquicos mais altos relacionados à política científica. Neste cenário, a criação de políticas científicas e tecnológicas com a finalidade de desenvolver incentivos para a igualdade de gênero é essencial.

Palavras-chave: Gênero; Sul Global; Política Científica;

Abstract

This article aims at discussing the issue of gender at FAPESP through two indicators: decision-making positions and international agreements signed with the European Union, and its member and associated countries. Although it is possible to observe important advances in relation to political concern with the issue, women account for only 8% of the chairs of the Superior Council in a historical perspective. Furthermore, only 2% of the agreements analyzed mentioned gender equality. Regarding FAPESP, although it is possible to observe a historical increase in the participation of women, the result of the analysis shows that there is still much to be done in terms of asymmetry in scientific careers related to the themes of Science, Technology and Innovation, as well as at higher hierarchical levels. high points related to scientific policy. In this scenario, the creation of scientific and technological policies to develop incentives for gender equality is essential.

Keywords: Gender; Global South; Science Policy;

Recebido: 10 maio 2021

Aceito: 11 novembro 2021

Agradecemos a colaboração de Isadora Pires Grossi e Rubia Haikal pela pesquisa de dados junto à base da FAPESP. Este artigo faz parte do projeto de pesquisa "Gender STI: the bilateral and multilateral dialogue (Fapesp 2020/07129-2).

Conflitos de interesse: As autoras não reportaram potenciais conflitos de interesse



Introdução

A integração da perspectiva de gênero à ciência vem sendo objeto de políticas públicas e pesquisas científicas em diversos países. No entanto, apesar de ser possível observar avanços importantes em relação ao aumento da participação das mulheres em alguns campos científicos e profissionais, os resultados das análises mostram que ainda há muito o que avançar no tema. Tal discussão ganha maior relevância nos países em desenvolvimento, do Sul, onde faltam políticas voltadas para a redução da desigualdade de gênero em diversos ambientes institucionais voltados para a ciência.

Este artigo tem como objetivo analisar a perspectiva de gênero em uma das maiores agências de financiamento científico da América Latina: a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). Para tanto, serão utilizados dois indicadores para a análise: a composição dos cargos de tomada de decisão e os acordos internacionais que dão origem a diversas chamadas de pesquisa da agência. A escolha da FAPESP se justifica pelo protagonismo da agência no financiamento de pesquisas no Brasil, destacando a emergência de atores subnacionais na criação de políticas científicas de fomento.

Além disso, destaca-se a disponibilidade dos dados referentes à FAPESP no *website* da agência, facilitando o acesso à informação. De outro lado, quanto à análise dos acordos internacionais, foi realizado um recorte para aqueles assinados com a União Europeia, assim como aqueles assinados com seus países-membros ou a ela associados. Isso porque a igualdade de gênero é um objetivo central da ação externa da União Europeia – isso já era claro no *ERA Communication framework* (2012), e é prioridade na Estratégia de Igualdade de Gênero da UE 2020-2025 – além de ser um dos principais parceiros internacionais da FAPESP.

Questão de gênero e cargos de tomada de posição: reflexos na política científica

De acordo com o projeto *Gender STI* (2020), tanto os Estados-Membros da UE quanto muitos países fora da União Europeia enfrentam desafios semelhantes em termos de igualdade de gênero em CTI. Neste sentido, a Comissão Europeia definiu três objetivos para promover uma mudança institucional na questão da igualdade de gênero em CTI: i) Igualdade de gênero nas carreiras científicas; ii) Equilíbrio de gênero em órgãos e cargos de decisão; e iii) Integração da dimensão de gênero nos conteúdos de pesquisa e inovação.

Considerando que as definições da política científica são atribuições de ocupantes de altos níveis hierárquicos das estruturas organizacionais voltadas para o tema, analisaremos prioritariamente a questão de gênero em cargos de decisão da maior e mais internacionalizada agência de fomento à pesquisa científica do estado de São Paulo: a FAPESP. Se há uma falta de equidade de gênero na composição destes altos níveis hierárquicos, é possível que o tema não seja priorizado na elaboração destas políticas e isto influencie todo o sistema do qual a organização faz parte.

Um exemplo é o da licença-maternidade. No Brasil, apenas neste ano de 2021 foi garantida a inserção do período de licença maternidade na Plataforma Lattes, a maior plataforma de cadastro de currículos de cientistas do país, gerenciada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). No mesmo sentido, apenas em julho deste ano de 2021, a FAPESP atualizou o modelo da Súmula Curricular das(os) pesquisadoras(es) que acompanha as solicitações de bolsas e auxílios para incluir um espaço onde é possível descrever as eventuais interrupções de carreira decorrentes de licenças médicas, como a licença maternidade, ou da necessidade de cuidar de terceiros, como familiares enfermos, com deficiência ou idosos.

Luiz Eugênio Mello, diretor científico da FAPESP, afirmou por intermédio da Agência FAPESP em agosto de 2021, que essa ação faz parte de um conjunto de políticas e práticas institucionais consideradas ações afirmativas, que estão sendo implementadas com o objetivo de promover a participação equilibrada de diferentes grupos da sociedade na Fundação.

Quanto à concessão da licença-maternidade em si, as financiadoras nacionais de bolsas de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior e pesquisa, CAPES e CNPq, passaram a permitir a licença-maternidade—que permite a prorrogação da bolsa e consequente afastamento temporário das atividades da bolsista, provocado pela ocorrência de parto durante o período de vigência da respectiva bolsa—apenas em 2010 (Portaria CAPES nº 220 de 12/11/2010, substituída pela Portaria CAPES nº 248, de 19.12.2011).

De acordo com o site oficial de notícias do CNPq, é importante salientar que, de acordo com o CNPq, a inclusão do campo licença-maternidade no currículo Lattes é resultado do trabalho conjunto da Diretora de Cooperação Institucional do CNPq, Zaira Turchi, que coordena a Comissão de Gestão da Plataforma Lattes, e da Diretora de Engenharias, Ciências Exatas, Humanas e Sociais, Professora Adriana Tonini, que atua junto ao Programa Mulher e Ciência do CNPq.

No caso da FAPESP, foi só por intermédio da Portaria PR nº 08, de 15 de julho de 2015, que foi concedido o período de licença-maternidade às pesquisadoras que possuíam bolsas da agência. É possível pensar que a falta de mulheres em cargos de tomada de decisão na agência, como demonstrado adiante, tenha sido um dos principais impeditivos da criação de uma política que desse conta de uma questão tão premente quanto a licença-maternidade na FAPESP.

Isso parece apontar que a falta de mulheres em posições de liderança tem efeitos práticos nas condições e nos incentivos para a participação das mulheres na ciência. Desse modo, torna-se essencial analisar a integração do equilíbrio de gênero nestes postos, assim como a respectiva inserção desta dimensão nos conteúdos de pesquisa em desenvolvimento para diminuir uma diferença historicamente construída. O preenchimento dessa lacuna institucional nos últimos anos, também foi acompanhada por pressões feitas por grupos organizados de cientistas, como o movimento Parent in Science, criado em 2016.

Outro exemplo é a elaboração dos acordos internacionais. Esses acordos são produto de negociações internacionais entre pessoas tomadoras de decisão, e estabelecem, entre outros fatores, os objetivos, as partes e as condições de financiamento de pesquisas científicas entre dois ou mais entes situados em países diferentes. Em um mundo cada vez mais globalizado é um fator definidor do desenvolvimento da ciência cada vez mais globalizada.

A questão de gênero na FAPESP

O Sistema Estadual de Ciência e Tecnologia do Estado de São Paulo tem uma das Infraestruturas de Pesquisa mais robustas do Brasil que conta, entre outros, com três universidades (USP, UNICAMP e UNESP) e uma agência de fomento (FAPESP) que gozam de autonomia, inclusive orçamentária. É um fato que todos os atores se influenciam mutuamente, mas a fonte de financiamento é tema central da viabilidade da pesquisa. Portanto, muito da política científica no estado de São Paulo é influenciada pelas escolhas dos ocupantes dos postos da FAPESP.

Com autonomia garantida por lei, a FAPESP está ligada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico. A FAPESP apoia a pesquisa e financia a investigação, o intercâmbio e a divulgação da ciência e da tecnologia produzida em São Paulo. Para tanto, o orçamento da FAPESP conta com a transferência de 1% da Receita Tributária Líquida do estado mais rico do Brasil. Trata-se de uma das maiores e mais bem organizadas financiadoras de pesquisa científica e tecnológica do país, altamente internacionalizada.

Considerando a igualdade de gênero como um fator de aumento de eficiência em tomada de decisões e de desenvolvimento econômico (CHRISTIANSEN et al., 2017; PROFETA, 2017), os resultados podem gerar impactos significativos no Estado de São Paulo e em todo o sistema brasileiro. Neste sentido, esta análise levanta uma questão estratégica para o desenvolvimento socioeconômico do estado e do país. Com o uso de dois indicadores, apresenta-se um diagnóstico prévio sobre a desigualdade de gênero em uma organização central da infraestrutura científica do estado.

Fapesp: a estrutura organizacional

A estrutura de gestão da FAPESP é composta de um Conselho Superior e um Conselho Técnico-Administrativo. O Conselho Superior, formado por 12 membros, com mandato de seis anos, é responsável pela orientação geral da Fundação, assim como das maiores decisões de política científica, administrativa e patrimonial. Já o Conselho Técnico-Administrativo da Fundação constitui sua diretoria executiva, formada pelo presidente, pelo diretor científico e pelo diretor administrativo.

De acordo com o site da FAPESP, que traz a lista de dirigentes da instituição desde 1961, nenhuma mulher ocupou nenhuma das posições como Presidente e Vice-Presidente do Conselho Superior, assim como não há mulheres entre todos os Diretores-presidentes, Diretores Científicos e Diretores Administrativos do Conselho Técnico-Administrativo desde 1962. Entre todos os membros do Conselho Superior, desde 1961, entre 121 membros listados, apenas 7 são mulheres¹:

1. Lenita Correa Camargo (1971 – 1977);
2. Suely Vilela Sampaio (2006 – 2012; 2012 – 2018);
3. Maria José Soares Mendes Giannini (2010 – 2016);
4. Marilza Vieira Cunha Rudge (2013 – 2019);
5. Liedi Legi Bariani Bernucci (2019 – atual);
6. Mayana Zatz (2019 – atual); e
7. Helena Bonciani Nader (2020 – atual).

Na atual conformação do Conselho Superior, entre seus 12 membros, há 3 mulheres; enquanto no Conselho Técnico-Administrativo não há nenhuma mulher. O desequilíbrio de gênero é patente nos cargos mais altos da agência.

As Coordenações de Área, de acordo com o site da FAPESP, exercem uma função de confiança do Diretor Científico e têm a responsabilidade de coordenar o processo de análise de mérito das solicitações submetidas à FAPESP, indicando a assessoria *ad hoc* externa que seja competente para a emissão de parecer de mérito circunstanciado. A Portaria CTA nº 06/2017 é a responsável por determinar os critérios para a composição das Coordenações de Área.

De acordo com o Art. 7º. da Portaria, a escolha dos membros das Coordenações de Área tem início “com consultas realizadas pela Diretoria Científica da FAPESP aos atuais membros da Coordenação de Área relacionados à área em questão”, e indica 7 características desejáveis dos indicados. Não há qualquer indicação a respeito da critérios que possam contribuir para a diversidade dessas coordenações.

Tabela 1: Composição dos Conselhos e Coordenações de Área da FAPESP: total e por gênero.

Conselhos e Coordenações	Total	Mulheres	Homens
Conselho Superior	12	3	9
Conselho Técnico-Administrativo	3	0	3
Coordenações de Área	99	37	62
Agronomia e Veterinária	9	2	7
Arquitetura e Urbanismo	2	2	0
Astronomia e Ciência Espacial	1	1	0
Biologia	11	5	6
Ciências Humanas e Sociais	16	10	6

¹ Contando com a atualização a ser feita para inclusão de Helena Nader.

Ciência e Engenharia da Computação	4	1	3
Economia e Administração	2	1	1
Engenharia	12	1	11
Física	5	0	5
Geociências	3	1	2
Matemática e Estatística	3	1	2
Pesquisa para a Inovação	6	1	5
Química	4	2	2
Saúde	21	9	12
Totais	114	40	74

Fonte: Elaborada pelas autoras com base nas informações públicas encontradas no website da FAPESP em maio de 2021.

Dos 99 coordenadores das 14 áreas, apenas 37 são mulheres. O número de mulheres supera o de homens nas áreas de Arquitetura e Urbanismo, Astronomia e Ciência Espacial, e Ciências Humanas e Sociais. Nas áreas de Economia e Administração e Química, a quantidade de mulheres é igual a de homens (Tabela 1). A desigualdade de gênero é clara nestas coordenações: entre 14 áreas, apenas 4 tem mais mulheres que homens, e em 2 há paridade.

Acordos internacionais em CTI

A FAPESP é uma agência estadual de fomento à pesquisa altamente internacionalizada, que atrai diversos atores internacionais para a cooperação em ciência e tecnologia. Embora universidades, governos regionais e municípios locais não tenham a prerrogativa legal de se envolver em relações internacionais, as regiões há muito perceberam que a interface internacional contribui para o aprimoramento das políticas públicas para os interesses locais.

Vários acordos de cooperação foram firmados entre entidades subnacionais gerando resultados mais visíveis para os cidadãos. Isso é verdade, principalmente quando se trata de questões relacionadas ao campo da inovação, onde a troca de conhecimentos é direcionada para políticas de curto e médio prazo, bem como o envolvimento mais efetivo de outros atores governamentais e não governamentais (SILVA et al, 2021).

De acordo com a Revista FAPESP (2015), a FAPESP e a UE vêm estreitando sua parceria de cooperação mútua no âmbito do projeto *Horizon 2020*, o maior programa de apoio à pesquisa e à inovação da Europa—agora substituído pelo *Horizon Europe*. Em 2015 foi assinada uma carta de intenção entre ambos, na qual comprometem-se a apoiar pesquisas realizadas em parceria entre pesquisadores de instituições do estado de São Paulo e dos estados-membros da União Europeia.

Neste sentido, a análise da parceria entre ambos é extremamente importante para a compreensão da política tecnológica não apenas do estado, mas do país. Entre os mais de 400 acordos nacionais e internacionais assinados pela FAPESP e dispostos no site da instituição, aproximadamente 25% foram firmados com atores de países-membros ou associados à UE. Entre os principais atores estão agências financiadoras, instituições de ensino e pesquisa, empresas e organizações multilaterais. A pesquisa na base de acordos da FAPESP considerou os seguintes itens durante sua elaboração:

Tabela 2: Acordos encontrados na base FAPESP entre a agência e outros atores da União Europeia (entre países-membros e associados).

Itens considerados	Resultados
Contatos	Os acordos estavam disponíveis no site oficial da FAPESP.
Volume	111 Acordos e Memorandos de entendimento. Chamadas podem ser analisadas individualmente em análises posteriores.
Níveis dos acordos	79 Acordos bilaterais 16 Memorandos de Entendimento 2 Declarações de intenção 11 Acordos Multilaterais 1 Acordo de consórcio 1 Acordo de investimento
Igualdade de gênero	2 acordos apresentam menção à equidade de gênero.
Países	13 países-membros, e 3 países associados—Israel, Noruega e Suíça – além da própria EU.

Fonte: Elaborada pelas autoras com base nas informações públicas encontradas no website da FAPESP em maio de 2021.

A igualdade de gênero foi abordada apenas em dois acordos de cooperação em pesquisa. O primeiro foi celebrado com a Suécia, no qual há um item projetado especificamente para esse fim, denominado "Igualdade de gênero". Já o segundo acordo foi celebrado com o G3, um agrupamento de três universidades líderes de língua francesa: a Universidade de Genebra, a Universidade de Montreal e a Universidade Livre de Bruxelas. Neste caso, a igualdade de gênero foi inserida em um item denominado "Conformidade da lei", na qual a "igualdade de gênero" está embutida na preocupação com a igualdade de oportunidades.

No caso da Suécia, é possível observar uma efetiva preocupação do país com a igualdade de gênero. De acordo com o site oficial do governo, a Suécia é o primeiro governo feminista do mundo. O feminismo é uma linha que perpassa todos os setores do governo, e a igualdade de gênero é central para as prioridades do Governo na tomada de decisões e na alocação de recursos. Ainda de acordo com informações oficiais, um governo feminista garante que uma perspectiva de igualdade de gênero seja introduzida na formulação de políticas, tanto nacional quanto internacionalmente para garantir que mulheres e homens tenham o mesmo poder para moldar a sociedade. No país, além de ser um objetivo político explícito, a igualdade entre mulheres e homens é uma norma constitucional fundamental, tonando-se um domínio político separado já no início da década de 1970. O tema é central na política sueca desde 1994: todas as decisões em todas as áreas políticas e em todos os níveis devem ser caracterizadas por uma perspectiva de igualdade de gênero.

A questão está inclusa: a) dentro do Ministério do Trabalho sueco que, além de ser responsável por questões relativas ao mercado, ao direito e ao ambiente de trabalho, também é responsável pela promoção da igualdade de gênero e dos direitos humanos em nível nacional; e b) na Agência Sueca para Igualdade de Gênero, que tem desenvolvido métodos e objetivos utilizados na estratégia nacional: em 2006, foram estabelecidos uma série de objetivos de igualdade de gênero em um projeto de lei, adotados com amplo consenso político, e em 2016 o gabinete entregou ao parlamento nacional um documento intitulado "Poder, Objetivos e Autoridade - Política Feminista para um Futuro com Igualdade de Gênero". A Agência Sueca para Igualdade de Gênero é responsável por auxiliar as 58 agências governamentais a integrarem a perspectiva de gênero em todas as suas operações.

Já o G3 foi criado por universidades unidas por interesses e objetivos em educação, pesquisa e serviço à sociedade. O objetivo é criar modelos inovadores de colaboração na formação, ensino e investigação, permitindo que os membros sejam universidades francófonas de referência em todo o mundo. O G3 se organiza ao redor de três valores: inovação, francofonia e responsabilidade.

A inovação se refere à criatividade e à inventividade em todas as áreas do conhecimento científico, seja a tecnologia, as humanidades ou os métodos de ensino. A francofonia vem para afirmar o G3 como uma rede francófona, fazendo da língua um instrumento construtivo e dinâmico. E, finalmente, a responsabilidade está relacionada com a necessidade de preservar o meio ambiente e a qualidade de vida, o progresso sustentável e responsável em todos os níveis, e a enfatização dos valores da igualdade, da ajuda mútua, da partilha, da solidariedade e da abertura. Neste sentido, é possível ver a expressão dos valores e das políticas de ambas as partes nos respectivos acordos firmados com a FAPESP. Isso parece indicar que a inclusão da pauta foi realizada pelas contrapartes da agência.

Já a Comissão Europeia, por intermédio do programa *Horizon 2020*, expressa que o gênero é uma questão transversal, integrada em cada uma das diferentes partes do Programa de Trabalho para garantir uma abordagem mais integrada da investigação e inovação. Entretanto, a questão de gênero não foi abordada na carta de intenção assinada pela FAPESP (2015) em parceria com a União Europeia no âmbito do projeto *Horizon 2020*, nem no documento que trata das propostas de fluxo contínuo (FAPESP, 2020), ou no documento Cooperação Científica Brasil-União Europeia (FAPESP), e nem mesmo no Acordo de Cooperação Científica e Tecnológica entre a Comunidade Europeia e a República Federativa do Brasil (2004). Mesmo que a importância tenha sido reconhecida, ainda faltam muitas ações efetivas de implementação para diminuir a diferença de gênero.

Conclusão

Nesta análise de conjuntura, discutimos a importância da questão de gênero em pautas de política científica. A existência de fortes vieses nas carreiras científicas, tanto de forma vertical (cargos de liderança) como de modo horizontal (áreas do conhecimento), além dos conteúdos das pesquisas, é constantemente explorada pela literatura especializada. E estes vieses têm um forte impacto em toda a distribuição de poder na cadeia produtiva da sociedade, mas especialmente dentro da conformação do sistema de ciência e inovação.

Além disso, a ciência tem sido cada vez mais internacionalizada, fazendo uso de novos modelos de interação, como a diplomacia da ciência e da inovação. E estes padrões têm sido repetidos nestas interações entre instituições governamentais e não governamentais, replicando um modelo excludente que gera prejuízos sociais e econômicos.

Um dos principais locais importantes para a análise sobre a questão de gênero nas carreiras científicas são as agências de fomento, que permitem o desenvolvimento da ciência e da inovação no modelo atual de produção. É nestas agências que importantes decisões são tomadas, decisões estas que reverberam nas escolhas de quem será pesquisador e do que será pesquisado. Ou seja: as agências de financiamento são definidoras de atores, problemas/soluções e interesses.

No Brasil, a FAPESP é uma das agências mais importantes e mais internacionalizadas, além de uma das mais bem organizadas em termos de disponibilidade de informação e conteúdo. A análise focou nos acordos internacionais firmados com a União Europeia—além de seus países membros e países associados—e na organização das coordenações e diretorias da agência, onde são tomadas a maior parte das decisões.

Durante a análise dos acordos entre a FAPESP e a UE, foi observada a inexistência da preocupação com a equidade de gênero em quase todos os documentos: apenas dois acordos mostravam a preocupação com o tema e, em ambos, foi identificada uma forte influência dos parceiros na abordagem do tema. No acordo entre a FAPESP e a UE, no bojo do programa *Horizon 2020* que tem a igualdade de gênero como linha transversal, a questão também não foi incluída, indicando a necessidade de ações mais executivas e de monitoramento.

Além disso, ao analisar a estrutura da FAPESP, especificamente considerada, foi possível identificar alguns avanços em termos de equidade de gênero em suas posições hierárquicas em termos históricos, assim como na composição das coordenações de área. Entretanto, ainda há muito o que ser desenvolvido—especialmente nos quadros diretivos e no Conselho Superior.

Isso mostra a importância da inclusão da questão de gênero—assim como de outras pautas que requerem ações afirmativas—na política científica brasileira de forma efetiva, que alcance os “gargalos” nos quais a disparidade é mais intensa. Estas políticas precisam criar condições para não apenas a inserção destes grupos, mas sua continuidade e ascensão na carreira científica. Um exemplo é a licença-maternidade: não basta conceder o período remunerado, mas é preciso também criar mecanismos que não penalizem a progressão na carreira e o recebimento de financiamento por ocasião do advento da prole. Essas políticas beneficiam toda a sociedade na medida em que seus efeitos recaem não apenas sobre a esfera econômica, mas também sobre a própria qualidade e diversidade da produção do conhecimento.

Referências

- BUENO, Daniel. Parcerias com a União Europeia. **Revista Pesquisa Fapesp**, [s. l.], 2015. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/parcerias-com-a-uniao-europeia/>. Acesso at: 15 Feb. 2022.
- CHRISTIANSEN, Lone *et al.* Unlocking the Potential of Greater Female Employment in Europe. **Intereconomics**, [s. l.], v. 52, n. 1, p. 5–16, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0636-0>
- COMUNIDADE EUROPEIA. **Acordo de Cooperação Científica e Tecnológica entre a Comunidade Europeia e a República Federativa do Brasil**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:22005A1111\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:22005A1111(01)&from=EN). Acesso at: 15 Feb. 2022.
- CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPQ). **CNPq anuncia inclusão do campo licença-maternidade no Currículo Lattes**. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/cnpq-anuncia-inclusao-do-campo-licenca-maternidade-no-curriculo-lattes>. Acesso at: 15 Dec. 2021.
- COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). **CAPES - Catálogo de Atos Administrativos**. [S. l.], 2011. Disponível em: <http://cad.capes.gov.br/ato-administrativo-detallar?idAtoAdmElastic=3884#anchor>. Acesso at: 15 Dec. 2021.
- DA SILVA, Renan Gonçalves Leonel *et al.* The Institutional Building of Science and Innovation Diplomacy in Latin America: Toward a Comprehensive Analytical Typology. **Frontiers in Research Metrics and Analytics**, [s. l.], v. 6, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/frma.2021.654358>. Acesso at: 15 Feb. 2022.
- DUFLO, Esther. Women Empowerment and Economic Development. **Journal of Economic Literature**, [s. l.], v. 50, n. 4, p. 1051–1079, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>
- EUROPEAN COMMISSION. **Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European and Social Committee and the Committee of the Regions: A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth EUR-Lex - 52012DC0392 - EN - EUR-LexEuropa.eu**, [S. l.: s. n.], 2012. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52012DC0392>
- EUROPEAN COMMISSION. **Promoting Gender Equality in Research and Innovation**. [S. l.], 2014. Disponível em: <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/promoting-gender-equality-research-and-innovation>. Acesso at: 6 Sep. 2019.
- EUROPEAN COMMISSION. **Gender Equality in Science, Technology and Innovation Bilateral and Multilateral Dialogues**. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://cordis.europa.eu/project/id/872427>. Acesso at: 15 Feb. 2022.
- EUROPEAN COMMISSION. **Mapping the maze : getting more women to the top in research**. LU: Publications Office of the European Union, Directorate-General for Research and Innovation, 2008. *E-book*.
- FAPESP. **A FAPESP**. [S. l.], 2020a. Disponível em: <https://fapesp.br/sobre>. Acesso at: 15 Feb. 2022.
- FAPESP. **Carta de Intenção entre FAPESP e União Europeia (Horizonte 2020)**. [S. l.], 2015a. Disponível em: <https://fapesp.br/9439/carta-de-intencao-entre>. Acesso at: 15 Feb. 2022.
- FAPESP. **Cooperação científica Brasil-União Europeia**. [S. l.: s. n.], 2014. Disponível em: https://fapesp.br/chamadas/h2020_calls.pdf. Acesso at: 15 Feb. 2022.
- FAPESP. **Guidelines for the preparation of research proposals for the São Paulo Research Foundation (FAPESP) in collaboration with proposals submitted to EU Horizon 2020**. [S. l.], 2020b. Disponível em: <https://fapesp.br/9775/guidelines-for-the-preparation-of-research-proposals-for-the>. Acesso at: 15 Feb. 2022.
- FAPESP. **Portaria CTA nº 06/2017**. [S. l.], 2017. Disponível em: <https://fapesp.br/11127/portaria-cta-no-062017>. Acesso at: 15 Feb. 2022.
- FAPESP. **Portaria PR nº 08/2015**. [S. l.], 2015b. Disponível em: <https://fapesp.br/index.php/9593/portaria-pr-no-082015>. Acesso at: 15 Feb. 2022.

G3. **Présentation – Le G3 de la Francophonie.** [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://g3univ.org/presentation-2/>. Acesso at: 15 Feb. 2022.

GENDER EQUALITY IN SWEDEN. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/swedish-gender-equality-agency/gender-equality-in-sweden/>. Acesso at: 15 Feb. 2022.

GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN. **Feminist foreign policy.** [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.government.se/government-policy/feminist-foreign-policy/>.

GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN. **Swedish Government presents feminist policy for a gender-equal future.** [S. l.], 2016. Disponível em: <https://www.government.se/press-releases/2016/11/swedish-government-presents-feminist-policy-for-a-gender-equal-future/>. Acesso at: 15 Feb. 2022.

PROFETA, Paola. Gender Equality in Decision-Making Positions: The Efficiency Gains. **Intereconomics**, [s. l.], v. 52, n. 1, p. 34–37, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0640-4>

TOLEDO, Karina. **Novo modelo de Súmula Curricular da FAPESP busca favorecer a equidade de gênero na pesquisa.** [S. l.], 2021. Disponível em: <https://agencia.fapesp.br/novo-modelo-de-sumula-curricular-da-fapesp-busca-favorecer-a-equidade-de-genero-na-pesquisa/36591/>. Acesso at: 15 Feb. 2022.

Funções de colaboração exercidas

Janina Onuki:

Conceituação; Metodologia; Administração do projeto; Investigação; Supervisão; Escrita (revisão e edição);

Gabriela Gomes Coelho Ferreira:

Conceituação; Curadoria de dados; Visualização; Análise Formal; Investigação; Escrita (primeira redação);

Informações fornecidas pelos(as) autores(as) de acordo com a [Taxonomia de Funções de Colaborador \(CRediT\)](#)