



GUIA

GeoMamas

|
Inclusão de
Bebês e Crianças em Eventos e
Espaços nas Geociências

WWW.ABMGEO.ORG/GEOMAMAS



Guia para Inclusão de Bebês e Crianças em Eventos e Espaços nas Geociências

1. Apresentação	2
2. Justificativa	4
3. Como Mudar.....	10
3.1. Comissão para Acolhimento e Diversidade.....	13
3.2. Rede GeoMamas em Ação!.....	13
3.3. Tópicos para adequação de estruturas e diretrizes ao acolhimento de crianças e famílias em espaços coletivos	14
3.4. Ações avançadas para eventos e trabalhos de campo.....	18
3.5. Hierarquização das medidas de acolhimento	19
3.6. Incentivo financeiro.....	24
4. Selos GeoMamas	25
5. Recomendações finais	26
6. Referências.....	27
7. Produção	30

1. Apresentação

A atuação em Geociências envolve diversas áreas de conhecimento das ciências humanas e exatas em suas relações com o sistema Terra, seja no reconhecimento e quantificação dos processos naturais, seus potenciais recursos e manejo; ou da influência desses fenômenos na organização e sistematização da vida no planeta. Estamos presentes nas instituições de ensino básico, médio e superior; em empresas públicas, privadas, organizações não governamentais e sem fins lucrativos; na indústria; na política; do grão de areia à tela “touch” do celular; da mineração à proteção do patrimônio histórico e cultural, como a salvaguarda de fósseis e a demarcação de terras indígenas.

Com uma rotina de formação e profissão comumente envoltas por trabalhos de campo (e.g., Rocha e Salvi), o caráter estratégico e multidisciplinar das Geociências mobiliza também uma ampla gama de eventos científicos ou de negócios no calendário brasileiro e mundial. Muitas dessas atividades envolvem o deslocamento por intervalos de tempo variáveis, impactando a rotina diária sobretudo no ambiente doméstico. Neste cenário, temos como plano de fundo a desigualdade de gênero ainda presente no meio corporativo e científico, agravada pela sobrecarga doméstica feminina como aspecto estrutural e estruturante de nossa sociedade. A realidade resultante é a limitação do acesso de mulheres a



esses espaços de formação e discussão, sobretudo após o advento da maternidade (e.g., Carrilho, 2016, 2021; Machado et al., 2019; Medeiros e Pinheiro, 2018).

A Rede GeoMamas aborda a normalização do cuidado e sua responsabilização coletiva como um passo civilizatório, atuando pela conciliação entre a parentalidade e o pleno desenvolvimento profissional de mulheres mães nas Geociências. Para isso é fundamental a participação em eventos científicos, trabalhos de campo, e a permanência nos espaços de formação e atuação profissional.

Entendendo essas atividades como direito fundamental para o pleno desenvolvimento profissional, este guia tem o propósito de formalizar ações pró-equidade de gênero por meio da adaptação de eventos e espaços para a adequada recepção de pessoas gestantes e famílias com bebês e crianças. O intuito é que a normalização do trabalho doméstico e de cuidadora através da responsabilização coletiva diminua o impacto negativo da maternidade na trajetória profissional de mulheres acadêmicas ou não. As ações propostas foram adaptadas de documentos elaborados por movimentos nacionais (e.g., Observatório Cajuínas - USP; GT Mulheres na Ciência - UFF; Parent in Science) e eventos internacionais (e.g., the Goldschmidt Conference[®]), e convida à ação, em níveis diversos, toda a comunidade nas Geociências.

A adoção das medidas neste guia será um dos parâmetros avaliados pela ABMGeo para a realização de parcerias e apoio institucional. Esperamos ampla aderência de nossa comunidade.

2. Justificativa

O advento da maternidade varia ao longo do ciclo de vida feminino, atingindo seu auge (80%-90%) entre aquelas com mais de 25 anos de idade (Neri, 2005). Com base no decurso acadêmico-profissional regular, mulheres brasileiras tornam-se mães principalmente no início da carreira, ao final da graduação ou durante a pós-graduação/especialização (Neri, 2005). Como resposta à imposição do trabalho reprodutivo às mulheres, observa-se impacto negativo da parentalidade à carreira feminina (Medeiros e Pinheiro, 2018).

Especialmente no início da vida profissional, o (não) acolhimento da maternidade pela instituição empregadora é o fator de maior influência para a inequidade de gênero no mercado de trabalho (Machado et al., 2017). No Brasil, metade das mães trabalhadoras deixa o mercado em até dois anos após completada a licença maternidade, na maioria das vezes demitida sem justa causa. Os mesmos índices não são observados para pais, o que evidencia a sobrecarga doméstica sobre as mulheres (Machado & Pinho Neto, 2016).

A desigualdade de gênero aumenta com o nível de escolaridade até a graduação: para universitárias a discrepância é quase o dobro da diferença observada entre trabalhadora/es brasileira/e/os com ensino médio incompleto (Machado et al., 2017). Há também o efeito tesoura: fenômeno que ilustra a subordinação da presença feminina com o aumento do nível hierárquico nas relações de poder (e.g., Arêas et al., 2020).

Na Ciência, conciliar trabalho, pesquisa e maternidade tem sido um desafio injusto: cerca de 80% das cientistas-mães brasileiras sofrem com perda de financiamento, sensação de não pertencimento ao ambiente científico e dificuldade de inserção no mercado de trabalho (Machado et al., 2017; Machado et al., 2019; Oliveira et al., 2021). Nas Geociências, o efeito tesoura e a sub-representação feminina são fatos: entre 2009 e 2018, de 206 bolsistas de produtividade PQ-1 (A, B, C e D) na área de Ciências exatas e da Terra, apenas 38 (18,1%) eram mulheres; sendo homens todos os 4 pesquisadores sênior (PQ-SR) contemplados no período (Marques, 2019).

Com a intensificada precarização da carreira docente e a deterioração dos direitos trabalhistas desde a reforma legislativa de 2017, a luta por permanência, igualdade e dignidade é ainda mais desafiadora para mulheres que atuam na educação de base e no meio empresarial (e.g., Barros et al., 2021; de França, 2019; da Silva, 2019; da Silva et al., 2019).

Como exemplo da precarização e exploração diferenciada do trabalho feminino em setores produtivos masculinizados, Carrilho (2016, 2021) apresenta uma análise da invisibilidade de mulheres que atuam na Mineração. A autora aponta a maternidade e a divisão sexual do trabalho como fatores principais para a sub-representação feminina em funções que envolvem periculosidade, trabalhos de campo, que exigem força e também em cargos de liderança. Carrilho (2016, 2021) relata como a falta de espaços adaptados (escassez de banheiros, por exemplo) ratifica o território da mineração como masculino; e identifica mecanismos de expulsão institucionais (e.g., critérios de progressão de carreira subjetivos e excludentes), emocionais (e.g., sabotagem e perseguição por colegas homens) e culturais (e.g., sobrecarga doméstica), que de forma direta ou indireta atuam para a exclusão feminina deste setor da economia. Como resultado, as mulheres que conseguem permanecer na área enfrentam silenciamento, masculinização do próprio comportamento, exigência aumentada de produtividade, desvio de função e baixa remuneração em comparação ao salário masculino (Carrilho, 2016, 2021).

Reunindo estudos diversos sobre viés implícito - “julgamento ou atitude tendenciosa que não respeita os princípios de imparcialidade”¹, Calaza e Oliveira (2018) e Calaza et al. (2021) explicam como a sub-representação feminina em espaços de poder pode perpetuar a desigualdade de gênero. Considerando a vivência em espaços coletivos como oportunidades únicas de aprendizagem, construção de contatos, promoção de pesquisa, apoio financeiro, entre outros, as autoras pontuam a baixa quantidade de mulheres a frente de grandes palestras em eventos científicos (<30%) como evidência da exclusão feminina dos postos de discussão de alto nível. Além de sujeitar às mulheres a sensação de não-pertencimento a tais espaços, essa sub-representação causa empobrecimento em termos de capital social (Calaza & Oliveira, 2018; Calaza et al., 2021 e referências ali contidas).

A ameaça por estereótipo, isto é, a diminuição de performance por dissociação entre o perfil pessoal e o perfil de sucesso mais associado a uma dada situação, socializa a desigualdade (Calaza e Oliveira 2018, Calaza et

¹ [Manual de boas práticas para processos seletivos, combatendo o viés implícito](#). Grupo de Trabalho Mulheres na Ciência. Universidade Federal Fluminense.

al., 2021). Estudos demonstram, por exemplo, a rejeição do próprio gênero como o mais brilhante ou de maior capacidade intelectual em meninas a partir dos 6 anos de idade (Calaza & Oliveira, 2018; e referências ali citadas). Por esta construção social, mulheres podem sentir-se desconfortáveis ou serem subjugadas ao buscar posições de destaque e liderança, o que deve ser combatido de forma consciente, individual e coletivamente (Calaza & Oliveira, 2018; Calaza et al., 2021).

Diante do exposto, a justiça de oportunidades destaca-se como fator primordial à promoção de ambientes mais equânimes. Em resposta à mobilização de mães e pais cientistas unificados recentemente no movimento *Parent in Science*, algumas medidas de acolhimento à maternidade já ocorrem no Brasil², como a extensão de 12 meses na bolsa de produtividade do CNPq para pesquisadoras mães; a inserção do período de licença maternidade no Currículo Lattes; os editais de financiamento que estendem o tempo de análise de currículo ou aumentam a cota de bolsas de doutorado (UFF e FIOCRUZ); o manual de boas práticas para processos seletivos, que proíbe perguntas relativas à maternidade (UFF); a bolsa de

² [Guia de editais que consideram a maternidade - Parent in Science](#)

aperfeiçoamento do ensino exclusiva para mães e mulheres cuidadoras (USP); o auxílio-creche para discentes de graduação e pós (UERJ); o auxílio financeiro para levar dependentes em eventos científicos (Instituto Serrapilheira); o programa de bolsas para mães pós-graduandas em fase de finalização (Programa Amanhã, Parent in Science); e a crescente formalização de documentos para inclusão de bebês e crianças em eventos científicos (Parent in Science³, Observatório Cajuína⁴, este guia).

Neste âmbito, o desafio que se coloca nesta terceira década do século XXI é a mitigação dos impactos da pandemia de COVID-19, que sobrecarregou ainda mais as brasileiras mães e cuidadoras (Staniscuaski et al., 2020; 2021a; 2021b); e a promoção das medidas institucionais existentes dispersa e localmente para políticas nacionais perenes, de amplo

³ [Guia prático para oferecimento de serviços de recreação em eventos científicos - Parent in Science.](#)

⁴ [Carta aberta à comunidade científica: como incluir mães nos congressos - Coletivo Observatório Cajuína.](#)

conhecimento, e que sejam amplamente aplicadas e respeitadas (Staniscuaski, 2021).

Para a GeoMamas e a ABMGeo, garantir acolhimento não só para as mães geocientistas e suas crias, mas para todas, todos e todes que frequentam os espaços das Geociências, do público à manutenção, gerência e direção, é um direito básico. Através da adaptação dos espaços de vivência coletiva, esperamos que o convívio com crianças traga à tona a urgência de debatermos a divisão sexual do trabalho (não apenas) em nosso campo de atuação.

Nosso ideal de exemplo para a sociedade é que o trabalho de cuidadoria, inerente à vida humana, seja considerado e valorizado em todo instrumento que interfira na progressão da carreira em Geociências, no âmbito público ou privado. Portanto, acolher a presença de crianças e promover a presença e permanência de mulheres mães é o primeiro e fundamental passo de um longo caminho a ser trilhado.

3. Como Mudar

A capacidade de mudar a sub-representação de mulheres no meio acadêmico e em posições de poder está envolvida com a identificação de quais ações reafirmam sua exclusão. Neste sentido, o movimento Parent in Science têm realizado um trabalho notório para reunir dados que

caracterizem a desigualdade de gênero em diversas áreas (e.g., Staniscuaski et al., 2021a). Sendo assim, o levantamento das opressões específicas na atuação em Geociências é fundamental para a promoção de ações pró-equidade eficientes.

Neste âmbito, a jornada de trabalho estendida pela realização cotidiana de viagens e trabalhos de campo representa um fator extra de segregação para profissionais mães geocientistas - motivo da existência deste guia. Há questões práticas gerais que precisam ter seguimento urgente, e tratam da estrutura física e jurídica para receptividade de mães, do fomento para dependentes de bolsistas em agências de pesquisa, de cuidadoria e entretenimento infantil em espaços coletivos. Há também questões subjetivas: é preciso lembrar que bebês que ainda mamam não podem ficar tanto tempo longe da pessoa lactante; que existem responsáveis sem rede de apoio e crianças que não ficam com outras pessoas pelos mais variados motivos; bem como as interseccionalidades entre parentalidade, raça, etnia, classe, deficiência etc.

A Geomamas e a ABMGeo lutam em consonância com outros movimentos feministas e pró-parentalidade para que nenhum desses fatores impeça o pleno desenvolvimento profissional de uma pessoa. Afinal, gerar vidas é uma função biológica básica, e, ao contrário da paternidade, a maternidade ainda é compulsória no Brasil. Dessa forma, ao reconhecemos

um espaço ou evento geocientífico como parceiro, queremos garantir à pessoa que tem família o direito a levar seu(s) dependente(s) sem maiores prejuízos ou constrangimentos em relação à comunidade sem filha/e/os. Para nós, crianças não devem ser empecilho, mas trampolim.

Muito mais que um espaço preparado para receber gestantes, mães, pais, bebês, crianças e seus acompanhantes, a inclusão ocorre de fato quando a organização e a comunidade estão alinhadas a esta proposta, desde a publicidade às falas reproduzidas no espaço, deixando clara sua adequação e incentivo à participação de crianças. A incorporação de termos como “espaço/evento amigo da criança/família” e menção às estruturas de acessibilidade em diversos meios de comunicação, bem como o oferecimento de facilidades para acesso de pessoas com dependentes, devem constar em informações explícitas, precisas e acessíveis.

O engajamento para a construção de espaços e eventos inclusivos permite que pessoas diversas, com ou sem família, desfrutem plenamente do seu dever profissional. A partir da partilha e acolhida coletivamente planejados para o cuidado com crianças ou dependentes, eventualmente com o auxílio de profissionais adequados ao contexto, é possível impulsionar a participação de mulheres mães nas Geociências. Serão listadas a seguir algumas considerações para a implementação de práticas inclusivas neste sentido.

3.1. Comissão para Acolhimento e Diversidade

Cada evento/espço institucional é único: a comunidade que atua como profissional ou audiência, o local, a verba disponível para fomento de atividades, e as pessoas envolvidas na direção e organização locais são pontos cruciais para o planejamento de uma estrutura acolhedora para a diversidade. Dessa forma, a escuta das necessidades do público-alvo e a representatividade deste público dentro de uma comissão de acolhimento são essenciais para a adequação institucional à equidade (não só) de gênero.

Sugere-se que a gestão local conte com uma composição de pelo menos quatro participantes: um(a) representante para acolhimento familiar/infantil/parental; um(a) representante para acolhimento da comunidade LGBTQIA+; um(a) representante para acolhimento de pessoas com deficiência (PCD); um(a) representante para equidade étnico-racial. A finalidade desta comissão é guiar a organização local para garantir equidade, acessibilidade e lugar de fala aos diversos perfis que compõem a comunidade geocientífica.

3.2. Rede GeoMamas em Ação!

A Rede GeoMamas em Ação visa estabelecer contato direto entre mulheres nas Geociências do Brasil e do mundo, a fim de facilitar a busca por

rede de apoio em momentos de viagem, trabalhos de campo, visitas técnicas, mudança de domicílio, participação em eventos etc. A ideia é trocar informações sobre cuidadoria, oferecer apoio mútuo ou marcar um encontro com ou sem as crias para troca de experiências.

A interação ocorre em um grupo de Whatsapp cujo acesso é autorizado por meio do [preenchimento e aprovação de um formulário de inscrição](#).

3.3. Tópicos para adequação de estruturas e diretrizes ao acolhimento de crianças e famílias em espaços coletivos⁵

- Avaliação das demandas de assistência da comunidade alvo do espaço/evento (consulte [modelos de formulário](#) na página [GeoMamas](#) do site da [ABMGeo](#)).
- Adequação de diretrizes institucionais (como termos de conduta): professores, estudantes, visitantes, expositoras(es), palestrantes, monitoras(es), congressistas, funcionárias(e/os), vendedoras(es), seguranças etc devem estar cientes de que gestantes, bebês e

⁵ Ações baseadas no “Guia prático para oferecimento de serviços de recreação em eventos científicos” (Parent in Science) e na “Carta aberta à comunidade científica: como incluir mães nos congressos” (Coletivo Observatório Cajuína).

crianças poderão frequentar o espaço e devem ser bem acolhidas(e/os).

- Adequação do material de publicidade do espaço/evento para que mencione o acolhimento de pessoas com crianças ("espaço/evento amigo da criança/família");
- Detalhamento das estruturas oferecidas de forma clara, objetiva e com fácil acesso. Destacar serviços gratuitos e pagos. Para eventos, sugerimos uma abordagem semelhante à do simpósio internacional de Geoquímica Goldschmidt⁶.
- Fomento de espaços para levantamento de dados e discussão sobre desigualdade de gênero e seus impactos na carreira em Geociências.
- Reserva de acomodações preferenciais (assentos, vagas de estacionamento) e de localização estratégica (próximo a saídas e banheiros) para gestantes e pessoas com crianças, sem prejuízo às estruturas de acolhimento a pessoas idosas e com deficiência.
- Banheiros equipados com fraldário, acessíveis para todas as pessoas, inclusive com deficiência. O trocador deve ser acolchoado e estar

⁶ <https://goldschmidt.info/2020/familyFriendly>

próximo ao lavabo, de preferência com estrutura de segurança para evitar queda da criança.

- Reserva de sala para amamentação e ordenha, de uso exclusivo para lactantes e infantes (e acompanhante, se necessário); em local limpo, silencioso e com temperatura agradável; com assentos que permitam a amamentação tranquila e confortável. O espaço deve ser equipado com lavatório, água potável, refrigerador e microondas.
- Disponibilização de estrutura para alimentação adequada de crianças e/ou possibilidade de acesso a cozinha equipada com água potável, refrigerador e microondas.
- Reserva de espaço para convivência de bebês, crianças e seus acompanhantes em espaços coletivos. Este espaço deve ser adequado às demandas locais, limpo periodicamente, e, sempre que possível, delimitado com objetos apropriados e tapetes emborrachados para maior conforto e segurança. É importante que seja um espaço lúdico, de preferência inserido na temática do evento/espço, para que estimule e entretenha a criança de modo positivo.
- Fornecimento de identificação visível e durável para as crianças participantes, como crachás e coletes; organização de pontos de encontro facilmente reconhecíveis para acolher crianças perdidas;

- Orientação do público geral para responsabilidade coletiva: o que fazer caso veja uma criança desacompanhada?
- Formulação de atividades inclusivas para infantes e promoção de auxílio para responsáveis (e.g., organização de oficinas didáticas, áreas de recreação com monitoria e salas de amamentação com disponibilidade de assistência). Tais serviços devem ser adequados às demandas levantadas junto à comunidade e podem ser pensados e executados em termos de coletivos voluntários ou pela contratação de profissionais, dependendo dos recursos disponíveis no local.
- Permissão do acesso irrestrito de bebês e crianças aos locais onde estejam presentes seus acompanhantes, salvo em caso de risco à saúde ou material. Neste caso, deve-se ofertar auxílio para a cuidadora da/e/o(s) infante(s).
- Tolerância com imprevistos: acolher com calma o choro em espaços coletivos; respeitar a possível necessidade de saída e retomada da/e/os envolvida/e/os, aguardando ou ajudando a/e/o responsável e a/e/o infante. Na presença de pessoas neuro-atípicas, cuja frequência pode ser levantada pela comissão de acolhimento e diversidade através dos formulários de demanda, o oferecimento de apoio especializado deve ser considerado.

3.4. Ações avançadas para eventos e trabalhos de campo⁷

- Pesquisa prévia por parte da organização sobre hotéis adequados a famílias, com sugestões divulgadas com antecedência. Sugere-se parceria prévia com estabelecimentos e via aplicativos de hospedagem.
- Fornecimento de lanches saudáveis para bebês e crianças no local do evento/hospedagem.
- Oferta de serviço de recreação e cuidados infantis através de monitoria voluntária ou particular, selecionada e supervisionada pela organização do evento. Sugere-se levantamento das demandas e recursos necessários [via formulário](#).
- A recomendação de serviços especializados, como cuidadores, creches e escolas, pode ser referendada pela Rede GeoMamas em Ação. Recomenda-se orçar as seguintes informações: idade mínima para atendimento das crianças sem a presença constante da(o) responsável; serviço de troca de fralda; auxílio na hora da alimentação; experiência no cuidado de crianças com deficiência.

⁷ Ações baseadas no “Guia prático para oferecimento de serviços de recreação em eventos científicos” (Parent in Science) e na “Carta aberta à comunidade científica: como incluir mães nos congressos” (Coletivo Observatório Cajuína).

- Às/aos expositora/es e organizadora/es de sessões sugere-se a preparação de atividades e produtos voltados ao público infantil.

3.5. Hierarquização das medidas de acolhimento

Na Tabela 1 apresentamos a hierarquização das medidas sugeridas em relação à complexidade, custo e momento de realização⁸:

⁸ Ações baseadas no “Guia prático para oferecimento de serviços de recreação em eventos científicos” (Parent in Science) e na “Carta aberta à comunidade científica: como incluir mães nos congressos” (Coletivo Observatório Cajuína).

Tabela 1: Hierarquização de medidas para acolhimento para famílias em espaços coletivos

Ação / Alvo e momento de realização	Pré-Evento			Durante o Evento		
	Público em geral	Crianças	Família	Público em geral	Crianças	Família
Estabelecimento da comissão de acolhimento e diversidade.						
Pesquisa prévia por parte da organização sobre hotéis adequados a famílias, com sugestões divulgadas no site do evento, com antecedência. Parcerias com hotéis e Airbnb ou Vrbo familiares.						
Conhecer com antecedência o perfil das crianças que estarão presente por meio de um questionário previamente à realização do evento.						
Divulgar a todas(os) - visitantes, expositoras(es), palestrantes, monitoras(es), participantes, funcionárias(os), vendedoras(es), seguranças, etc - que gestantes, bebês e crianças poderão estar presentes e devem ser bem acolhidas(os), bem como sua(seu) responsável.						
Definir se a organização do evento arcará com as despesas do serviço ou se será ofertado com custo extra na inscrição para quem desejar utilizar.						

Ação / Alvo e momento de realização	Pré-Evento			Durante o Evento		
	Público em geral	Crianças	Família	Público em geral	Crianças	Família
Disponibilizar espaço para palestra e discussão de medidas de inclusão de mulheres nas geociências.						
Reservar uma sala para amamentação e ordenha (preferencialmente frequentada apenas por mulheres) em local limpo, silencioso e com temperatura agradável, com cadeiras, sofás, poltronas ou puffs que permitam a amamentação tranquila e confortável. Se possível, estar equipada com lavatório e microondas.						
Ter espaço para higienização da(o) bebê, com fraldário, banheiro familiar ou trocador nos banheiros feminino e masculino. O trocador acolchoado deve estar próximo ao lavabo (com pia com água corrente, sabonete, secador ou papel toalha e lixeira).						
Ter espaço reservado às crianças e bebês no ambiente do congresso,						
Divulgar a Rede GeoMamas em Ação!						

Ação / Alvo e momento de realização	Pré-Evento			Durante o Evento		
	Público em geral	Crianças	Família	Público em geral	Crianças	Família
Fornecer identificação adequada e pontos de encontro para o auxílio na localização das crianças						
Permitir livre acesso aos locais do evento a bebês e crianças e ao acompanhante/responsável (familiar ou não).						
Aceitar bebês e crianças em salas de palestra.						
Tolerar imprevisibilidades: acolher o choro com calma, aguardando ou ajudando a/o responsável e a/o infante.						
Aceitar que a(o) responsável saia e volte para continuar a palestra caso seja necessário acalmar a criança/bebê.						
Possibilitar acesso a cozinha equipada com refrigerador e microondas.						
Usar tapetes emborrachados no espaço destinado às crianças, para maior conforto e segurança.						
Lanches saudáveis para bebês e crianças no local do evento.						

Ação / Alvo e momento de realização	Pré-Evento			Durante o Evento		
	Público em geral	Crianças	Família	Público em geral	Crianças	Família
Monitores voluntários selecionados através de seu perfil adequado aos cuidados infantis.						
Às(aos) expositoras(es) pode ser sugerida a preparação de atividades voltadas para o público infantil.						
Entretenimento e cuidados infantis podem ser oferecidos por grupos profissionais locais. Sugere-se parcerias com creches e escolas de referência para contratar cuidadores.						

Legenda
Baixo custo, fácil organização
Baixo custo, organização medianamente complexa
Custo mediano, organização simples ou medianamente complexa
Alto custo, organização complexa

3.6. Incentivo financeiro

Além do desgaste físico e mental, ter filha/e/os custa caro!

Os gastos com transporte, acomodação e alimentação para crianças e acompanhantes excluem mães e pais com limitações monetárias da participação em eventos científicos, de formação ou mesmo recreativos. Na verdade, esse recorte social transcende a questão da parentalidade e deve ser considerado mesmo em condições anaparentais, a partir de recortes identitários diversos. Processos de isenção, apadrinhamento e permuta são ferramentas potenciais para a inclusão de pessoas em situação de vulnerabilidade financeira.

Com base em editais de processos públicos e privados diversos, sugere-se isentar ou diminuir os custos de inscrição para pessoas vinculadas ao [Cadastro Único](#) para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico, nos termos do Decreto nº 6.135/2007 e da Lei nº 13.656/2018); e pais e mães da graduação e pós-graduação bolsistas em agências de fomento, ou com renda familiar per-capita de até 2,5 salários mínimos. Outras ferramentas para adequação de programas de desconto, permuta e apadrinhamento, entre outros incentivos à participação de mães, pais, estudantes e pessoas financeiramente vulneráveis devem ser pensadas a partir do “Comitê para acolhimento e diversidade”.

4. Selos GeoMamas

As medidas de acolhimento descritas acima estão associadas a “selos” que irão identificar quais ações/estruturas estão presentes no espaço contemplado (Tabela 2). Para indicar um evento ou instituição aos selos, entre em contato por [e-mail](#) ou através de nosso [site](#).

Tabela 2: Selos Geomamas de acolhimento

Categories	Características
Selo 1 Atmosfera: “Evento Amigo da Diversidade”	Acessível para pessoas com deficiência e estruturado com equidade de gênero e raça em suas lideranças e palestras/mesas redondas convidadas.
Selo 2 Biosfera: “Evento Amigo da Família”	Incentiva participantes com família, garantindo acesso de acompanhantes sem necessidade de inscrição paga, ou com valores reduzidos caso sejam participantes do evento.
Selo 3 Criosfera: “Evento Amigo do Peito”	Oferece espaço reservado para amamentação e ordenha; e trocadores para bebês em banheiros masculinos e femininos.
Selo 4 Hidrosfera: “Evento Amigo da Criança”	Oferece espaço de cuidado, recreação e alimentação para crianças de até 12 anos.
Selo 5 Litosfera: “Evento Modelo em Representatividade”	Agrega as qualidades dos demais selos num mesmo evento: estrutura adequada para o acesso e permanência de PCD, lactantes, crianças e acompanhantes, organizado com diversidade de gênero e raça.

Categorias	Características
Selo 6 Geosfera: "Evento Modelo para Todos"	Agrega as qualidades dos demais selos e apresenta plano de acolhimento para trabalhadora/es envolvida/e/os indiretamente com o evento, como profissionais de limpeza e logística terceirizada/e/os.

5. Recomendações finais

Este guia oferece medidas diversas de acolhimento para a valorização da parentalidade, infância e promoção da equidade de gênero nos ambientes de Geociências. Ainda que não seja possível aplicar todas as recomendações, esperamos que instituições e eventos discutam esses recortes e decidam junto à comunidade de interesse quais medidas serão priorizadas e executadas.

Para eventos pontuais, sugerimos a busca por apoio financeiro privado para dar suporte às estruturas de acolhimento. Empresas fornecedoras de produtos e serviços podem se interessar em custear ou oferecer assistência em troca de publicidade. Estas instituições podem se aproveitar de espaços para demonstração de seus produtos ou até mesmo participar diretamente do evento. Embora esta seja uma contrapartida viável, é necessário avaliar, também, o compromisso das instituições interessadas com a equidade de gênero em seus quadros, sobretudo no tocante à parentalidade. Editoras de

livros/periódicos da área também são potenciais patrocinadores no caso de eventos científicos.

Não havendo possibilidade de custeio pela organização do evento/administração do espaço, o contato com instituições públicas (como universidades) pode ser uma via interessante para a realização de atividades de extensão conjunta. Assim, pode-se contar com [futuras(os)] profissionais que tenham experiência em cuidados/recreação de crianças e, em contrapartida, as(os) voluntárias(os) receberão créditos pela atividade de extensão. Este contato, entretanto, precisa de uma elaboração formal adequada às diferentes realidades locais.

A Geomamas-ABMGeo pode auxiliar com orientações no decurso dessa transformação, basta entrar em contato por [e-mail](#) ou através de nosso [site](#).

6. Referências

Arêas, R., Abreu, A. R. D. P., Santana, A. E., Barbosa, M. C., & Nobre, C. (2020). Gender and the scissors graph of Brazilian science: from equality to invisibility. OSF Preprints.

DOI:10.31219/osf.io/m6eb4.

Barros, C. C. A., da Silva Souza, A., Dutra, F. D. E., Gusmão, R. S. C., & Cardoso, B. L. C. (2021). Precarização do Trabalho Docente: reflexões em tempos de pandemia e pós pandemia. *Ensino em Perspectivas*, 2(2), 1-23.

<https://revistas.uece.br/index.php/ensinoemperspectivas/article/view/4975>.



Calaza, K. & Oliveira, L. Mulheres na Ciência: forças invisíveis que influenciam a representatividade feminina (palestra). I Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência. Porto Alegre/RS. 11 de maio de 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=z_9LeJx-hRQ&fbclid=IwAR2dP3GALx8HNuls97qplovcbycQNtn9BBYm0BZMO4FAAZ9Qw_DQwsrDFe4.

Calaza, K., Erthal, F., Pereira, M., Macario, K., Daflon, V., David, I., ... & Oliveira, L. (2021). Facing Racism and Sexism in Science by Fighting against Social Implicit Bias: A Latin and Black Woman Perspective. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.671481>.

Carrilho, A. (2021). Invisíveis, mas Necessárias: Mulheres Trabalhadoras da Mineração. Editora Appris.

Carrilho, A. 2016. Mulheres invisíveis, mas necessárias: a negação da feminização do trabalho da mineração. Tese de doutorado. Universidade de Brasília. Orientadora: Marlene Teixeira. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/22237>.

da Silva, A. M. 2019. A uberização do trabalho docente no Brasil: uma tendência de precarização no século XXI. *Revista Trabalho Necessário*, 17(34), 229-251. <https://doi.org/10.22409/tn.17i34.p38053>.

da Silva, L. G., da Silva, S. M., da Costa, C. A., de Paiva, L. E., da Cruz, C. A. B., & Fraga, É. E. A. (2019). TRABALHO DA GESTANTE: OS IMPACTOS PÓS REFORMA TRABALHISTA NAS ATIVIDADES CONSIDERADAS INSALUBRES. *Praxis Jurídica@*, 3(2), 1-20. <http://anais.unievangelica.edu.br/index.php/praxisjuridica/article/view/6415>.

de França, L. A. G. 2019. A luta das mulheres no mercado de trabalho frente à reforma trabalhista: implantação do artigo 394-a da Consolidação das Leis Trabalhistas e o princípio da proibição do retrocesso social Conteúdo Jurídico, Brasília-DF. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53312/a-luta-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-frente-reforma-trabalhista-implantao-do-artigo-394-a-da-consolidao-das-leis-trabalhistas-e-o-principio-da-proibio-do-retrocesso-social>.



Machado, C., Neri, M. C., Pinho Neto, V. R. 2017. Educação, ciclo de vida e desigualdade de gênero no mercado formal brasileiro. Rio de Janeiro: FGV, CPS. 24 p. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/23976/Educa%c3%a7%c3%a3o%20ciclo%20de%20vida%20e%20desigualdade%20de%20g%c3%aanero%20no%20mercado%20de%20trabalho%20formal%20brasileiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Machado, C. & Pinho Neto, V. R. 2016. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. FGV. 25 p. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf

Machado, L. S., Perlin, M., Soletti, R. C., e Silva, L. K. R., Schwartz, I. V. D., Seixas, A., ... & Staniscuaski, F. 2019. 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)*. PP. 37-40. IEEE. doi: 10.1109/GE.2019.00017.

Marques, Catia Vasconcellos. 2019. Análise da produção científica dos bolsistas de produtividade do CNPq no campo de Geociências no Brasil: subsídios para a elaboração de uma Política de Gestão Científica. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Biblioteconomia, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Orientadora: Profª. Drª. Bruna Silva do Nascimento. <http://hdl.handle.net/unirio/13050>.

Medeiros, M. Pinheiro, L.S. 2018. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. Revista Sociedade e Estado – Volume 33, Número 1. <https://doi.org/10.1590/s0102-699220183301007>.

Neri, M. C. Perfil das Mães Brasileiras. 2005. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS. 23 p. Disponível em: https://www.cps.fgv.br/cps/CD_Maes/Apresentacao/MAE_texto_FIM_versaocurtaFINAL_link.pdf



Oliveira, L. D., Reichert, F., Zandonà, E., Soletti, R. C., & Staniscuaski, F. 2021. The 100,000 most influential scientists rank: the underrepresentation of Brazilian women in academia. *Anais da Academia Brasileira de Ciências*, 93. DOI: 10.1590/0001-3765202120201952.

Rocha, M. A., & Salvi, R. F. 2011. As diferentes tipologias envolvendo as saídas a campo na área de ensino de ciências. *VIII Encontro Nacional de Pesquisa em Educação em Ciências realizado em Campinas de, 5*, 1-12.

http://abrapecnet.org.br/atas_enpec/viii/enpec/resumos/R1643-2.pdf.

Staniscuaski, F. 2021. Ações e políticas de apoio à parentalidade existentes: suficientes e efetivas? Palestra no III Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência. 06 a 10 de dezembro de 2021. Formato online. <https://www.youtube.com/watch?v=8GhDAfNxQtl>.

Staniscuaski, F., Kmetzsch, L., Soletti, R. C., Reichert, F., Zandonà, E., Ludwig, Z. M., ... & de Oliveira, L. 2021. Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: from survey to action. *Frontiers in psychology*, 12.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252>.

Staniscuaski, F., Reichert, F., Zandonà, E., Soletti, R. C., Infanger, C., Mello-Carpes, P. B., ... & de Oliveira, L. 2021. Time to fight the pandemic setbacks for caregiver academics. *Nature Human Behaviour*, 5(10), 1262-1262. DOI: [10.1038/s41562-021-01209-2](https://doi.org/10.1038/s41562-021-01209-2).

7. Produção

GeoMamas - Rede de Mães nas Geociências

Marion Freitas Neves, Laísa de Assis Batista, Ana Paula Ribeiro Alves, Anita Fernandes, Fernanda Quaglio, Ana Caroline Dutra, Rosaline Cristina Figueiredo e Silva, Cristiane Gonçalves, Mithaly Corrêa, Darlly Reis, Renata Hiraga