

# IGUALDADE DE GÉNERO NO ENSINO SUPERIOR ALGUNS RESULTADOS PRELIMINARES E INFORMAÇÃO COMPLEMENTAR

## INTRODUÇÃO

### ÍNDICE

1. PORTUGAL NO CONTEXTO EUROPEU (p. 2)
2. O CONTEXTO NACIONAL (p. 8)
3. INFORMAÇÃO COMPLEMENTAR (p. 10)
  - 3.1 Viés Inconsciente e Ensino Superior (p. 10)
  - 3.2 Athena Swan Charter (p. 11)
  - 3.3 Gendered Innovations (p. 12)
  - 3.4 Género nos Planos de Estudos em Saúde (p. 12)
  - 3.5 Revista *The Lancet* e a relevância do género na saúde (p. 13)
  - 3.6 Outros projetos a decorrer, ou que já ocorreram, no Ensino Superior (p. 14)

A informação que agora se disponibiliza - alguns dados comparativos sobre o Ensino Superior, informação sobre obstáculos à promoção da Igualdade de Género e medidas que têm sido tomadas para a promover nas instituições de Ensino superior em vários países do mundo - foi sintetizada no âmbito do projeto **GE-HEI - Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (Gender Equality in Higher Education Institutions)**.

O projeto tem como principais objetivos:

- Compreender, e dar a conhecer, os fatores que contribuem para a persistência de diversas formas de desigualdade de género no sistema de Ensino Superior em Portugal;
- desenvolver, através de análises realizadas a diferentes níveis, novos conhecimentos, ferramentas e metodologias para integrar e promover a Igualdade de Género no sistema.

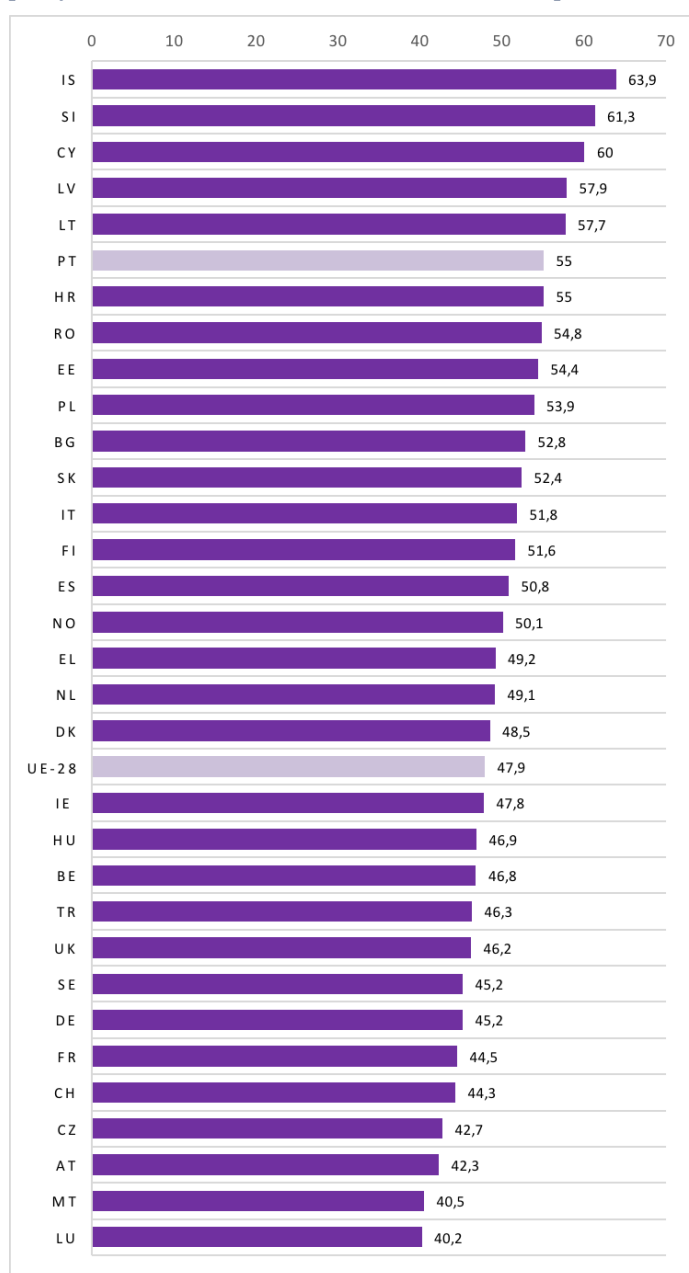
Desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG/ISCSP-ULisboa), em parceria com a Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES) e o Institute for Gender, Equality and Difference at the University of Iceland (RIKK), o projeto é promovido pela Direção-Geral do Ensino Superior (DGES) e financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do EEA Grants 2014-2021, cuja entidade operadora é a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). Mais informação sobre o projeto pode ser acedida em <https://gehei.dges.gov.pt/>.

A equipa de investigação do projeto é constituída por Anália Torres (coord.), Paula Campos Pinto, Fátima Assunção, Diana Maciel, Bernardo Coelho e Ellen Theodoro, equipa do CIEG/ISCSP ULisboa. Contamos também com os parceiros da A3Es, Maria de Lourdes Machado Taylor e Pedro Matias, como parceiro da entidade doadora com Irma Jóhanna Erlingsdóttir e Thomas Thomas Smidt da Universidade da Islândia e como consultora Rosemary Deem, da Royal Holloway, University of London. O projeto tem ainda a participação, representando a entidade promotora, de Ângela Noiva, subdiretora da direção geral do Ensino Superior.

# 1. PORTUGAL NO CONTEXTO EUROPEU

De acordo com o relatório She Figures 2018 (Comissão Europeia, 2019), que reúne um conjunto de indicadores sobre a igualdade de género no ensino superior e na investigação, a maioria dos doutoramentos foram realizados por mulheres (55%) em Portugal, em 2016 (Figura 1). Os dados nacionais situam-se acima do valor registado na UE-28 (47,9%). Os países com maiores percentagens de doutoramentos realizados por mulheres no mesmo período são: a Islândia (63,9%); a Eslovénia (61,3%) e Chipre (60%).

Figura 1. Proporção (%) de doutoramentos realizados por mulheres, em 2016\*



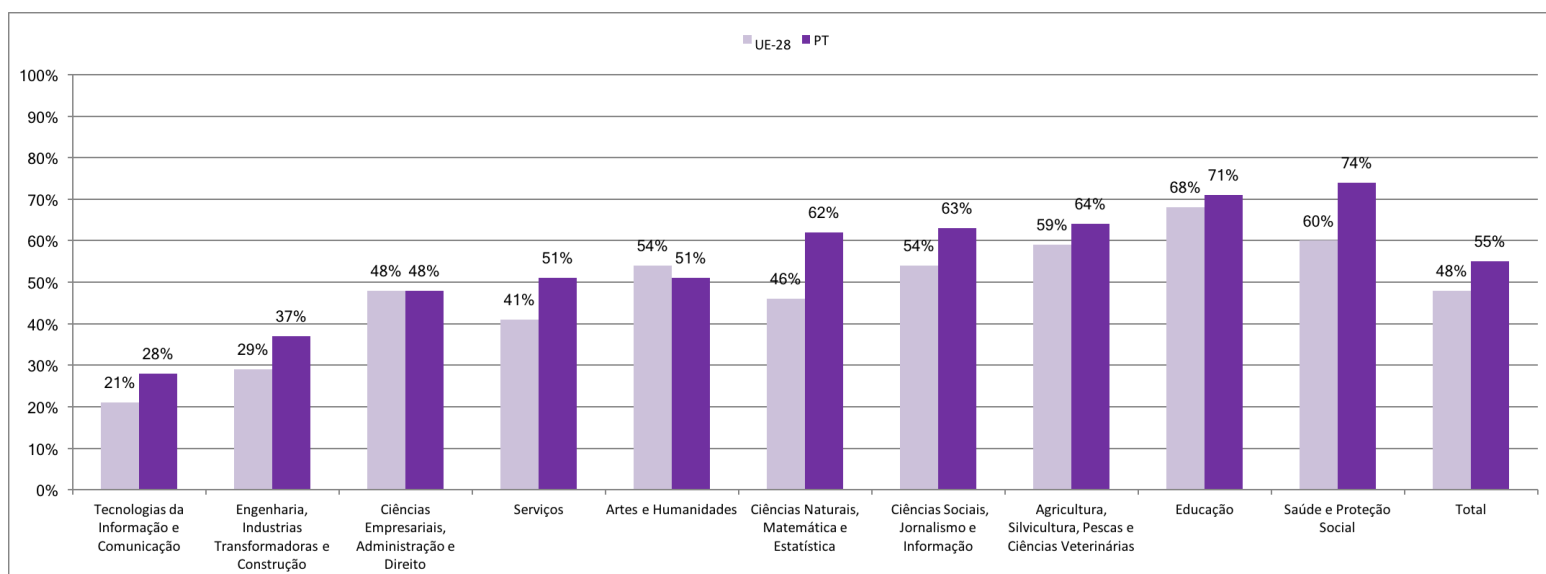
Fonte: Eurostat – Education Statistics, UNESCO Institute for Statistics, *She Figures 2018*.

\*Exceções ao ano de referência: IE, NL: 2015.

A análise do peso dos doutoramentos realizados por mulheres nas diferentes áreas de estudo em Portugal permite constatar a feminização dos campos da saúde e proteção social e da educação, em contraponto com os domínios das tecnologias da informação e comunicação e da engenharia, indústrias transformadoras e construção (Figura 2). Os doutoramentos realizados por mulheres representam a larga maioria nos dois primeiros - 74% e 71%, respetivamente, mas estão muito abaixo desses valores nas áreas das tecnologias da informação e comunicação (28%) e da engenharia, indústrias transformadoras e construção (37%). Note-se ainda que as mulheres realizaram a maioria dos doutoramentos nas ciências naturais, matemática e estatística (62%), o que as singulariza relativamente ao contexto europeu, como se verá abaixo. As percentagens mais equilibradas entre mulheres e homens nos doutoramentos realizados registam-se nos campos das artes e humanidades (51%), dos serviços (51%) e das ciências empresariais, administração e direito (48%).

Os dados globais para a UE-28 revelam tendências semelhantes, com algumas variações. Os doutoramentos realizados por mulheres constituem uma reduzida percentagem nas áreas das tecnologias da informação e comunicação (21%), e da engenharia, indústrias transformadoras e construção (29%), mas assumem uma posição maioritária, ainda que não tão expressiva, entre os doutoramentos em educação (68%) e em saúde e proteção social (60%). Os segmentos onde a presença das mulheres mais se aproxima de uma paridade a 50% são, novamente, os das ciências empresariais, administração e direito (48%) e das artes e humanidades (54%), a que se juntam as áreas das ciências sociais, jornalismo e informação (54%) e das ciências naturais, matemática e estatística (46%).

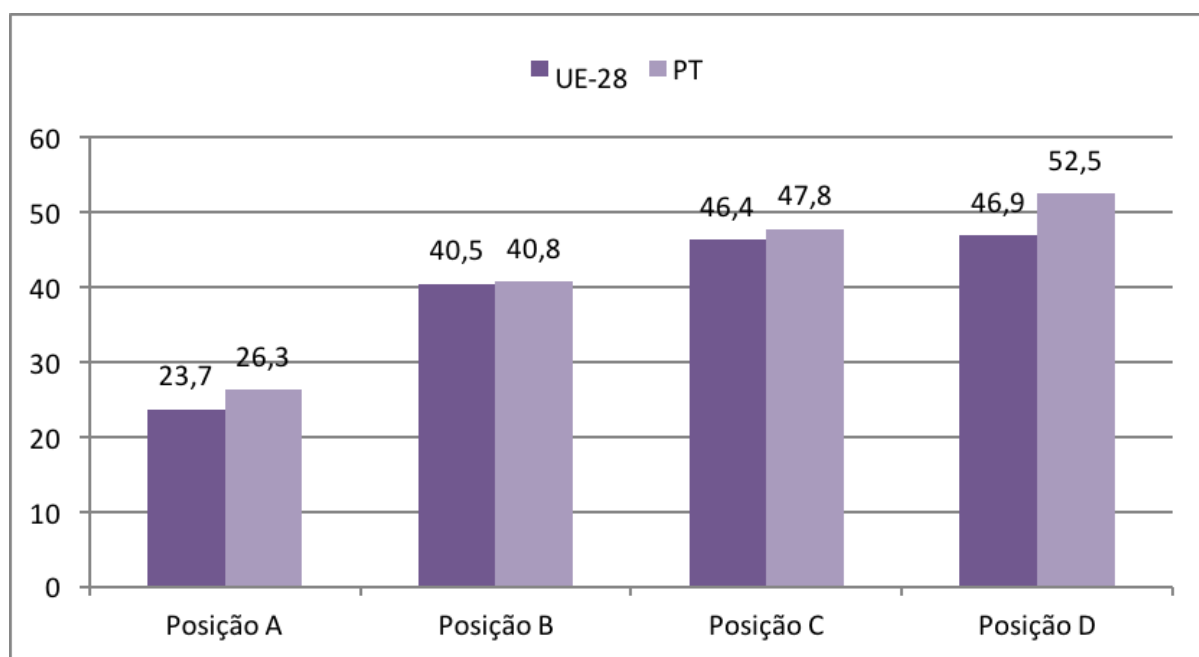
Figura 2. Proporção (%) de doutoramentos realizados por mulheres, por área de estudo, em Portugal e na UE-28, em 2016



Fonte: Eurostat – Education Statistics e OECD (Graduates by field), *She Figures 2018*.

O estudo da percentagem de mulheres nos vários patamares das carreiras no ensino e na investigação revela outras disparidades por sexo (Figura 3). Em Portugal, as mulheres constituem pouco mais de um quarto (26,3%) dos/as académicos/as que atingiram o topo da carreira, mas estão em maioria – ligeira (52,5%) – entre aqueles/as que se encontram na base da hierarquia. Refira-se, ainda, que a presença das mulheres decresce à medida que se avança em direção às posições cimeiras, passando de 47,8%, entre os/as Professores/as Auxiliares, Adjuntos/as e Investigadores/as Auxiliares, para 40,8%, entre os/as Professores/as Associados/as, Coordenadores/as e Investigadores/as Principais, e caindo para 26,3%, entre os/as Professores/as Catedráticos/as, Coordenadores/as Principais e Investigadores/as Principais. Os dados para a UE-28 replicam este padrão, com percentagens ligeiramente abaixo daquelas que se observam para Portugal.

Figura 3. Proporção (%) de mulheres na academia por posição na carreira, em Portugal e na UE-28, em 2016\*

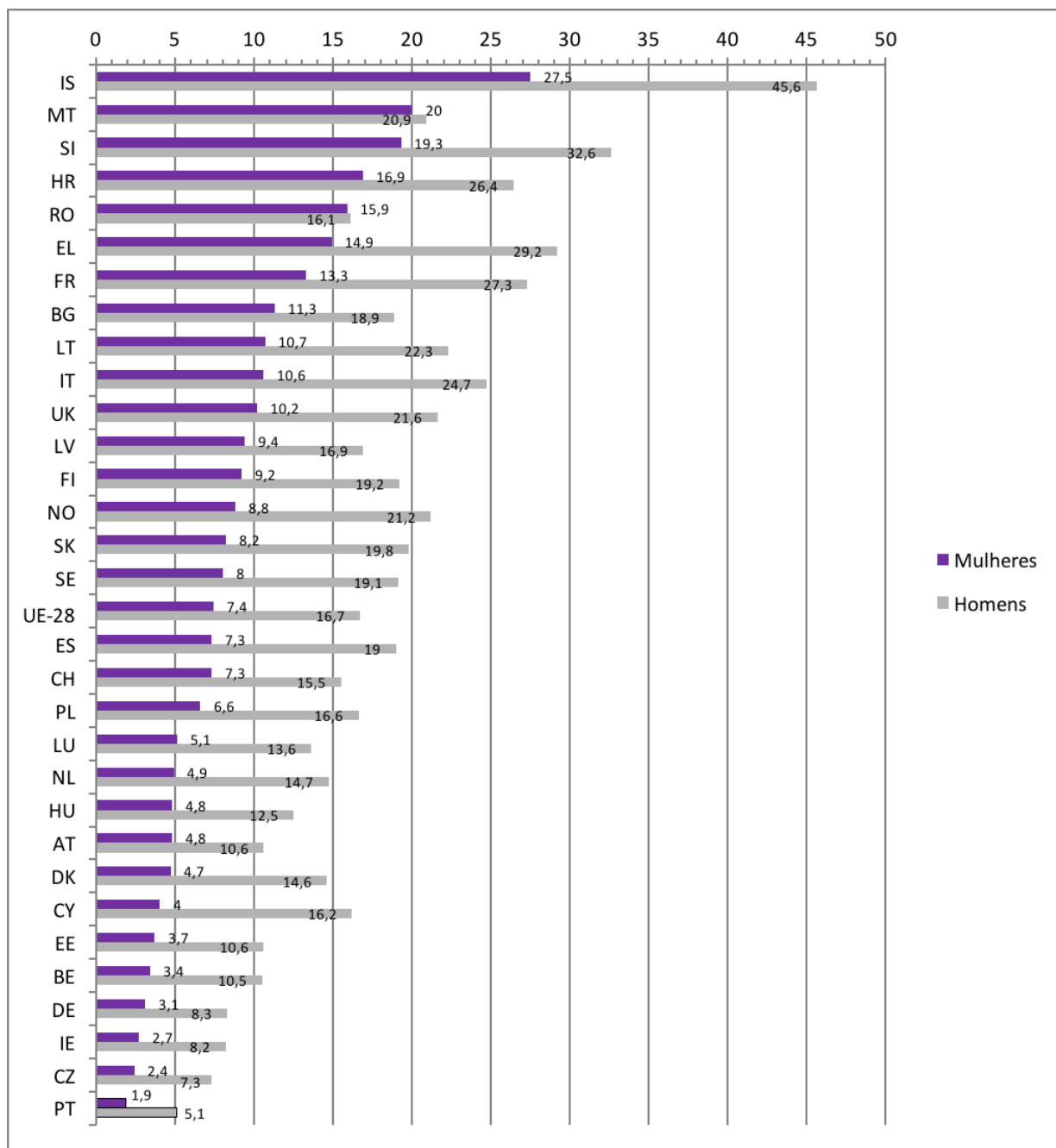


Fonte: Women in Science database, DG Research and Innovation, *She Figures 2018*.

Portugal apresenta a hierarquia académica com a menor percentagem de lugares de topo (Figura 4), não integrando mais do que 5,1% dos homens e 1,9% das mulheres com uma carreira neste setor. Os dados para a UE-28 revelam o mesmo padrão de desigualdade de género, ainda que os valores não sejam tão baixos: 7,4% das académicas e 16,7% dos académicos atingiram o cume das suas carreiras em 2016.

\*Posição A (Professora Catedrática, Professora Coordenadora Principal e Investigadora Coordenadora); Posição B (Professora Associada, Professora Coordenadora e Investigadora Principal); Posição C (Professora Auxiliar, Professora Adjunta e Investigadora Auxiliar); Posição D (Assistentes, Leitoras, Monitoras e Outras).

Figura 4. Proporção (%) de académicos/as na posição A no total da academia, por sexo, em 2016\*



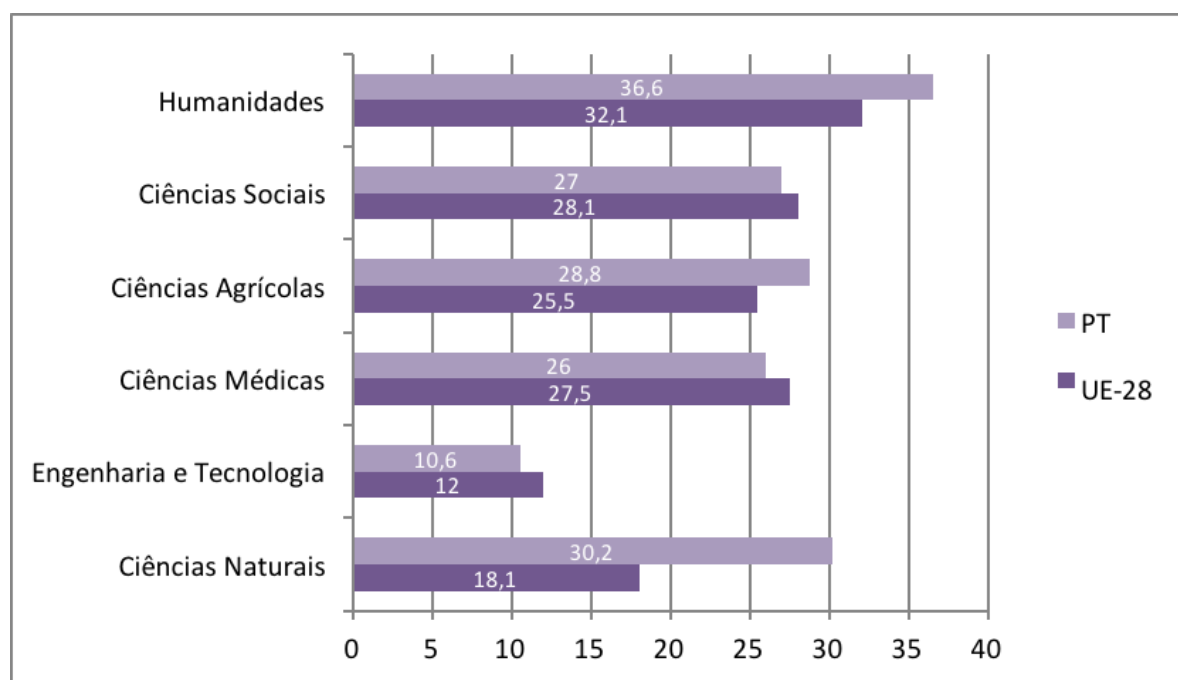
Fonte: Women in Science database, DG Research and Innovation, *She Figures 2018*.

As mulheres que chegam ao topo da carreira não estão igualmente representadas nos vários domínios de investigação (Figura 5). Tanto em Portugal, como na UE-28, regista-se uma baixa presença de mulheres entre os/as que atingem a posição A na engenharia e tecnologia: 10,6% em Portugal e 12% na UE-28. Ainda que a percentagem de mulheres não chegue perto dos 50% em nenhuma das áreas em análise, é nas humanidades que se registam os valores mais elevados: 36,6% em Portugal e 32,1% na UE-28.

\*Exceções ao ano de referência: IS: 2012; CZ (Posição A), EE (Posição A), IE, FR, CY, HU, AT, SI, SE: 2015; BG, HR, MT (Malta College for Arts, Science and Technology): 2017.

Seguem-se, no caso nacional, as áreas das ciências naturais (30,2%) e das ciências sociais (27%) – as primeiras com um valor bem acima do que é registado nos dados globais para a UE-28 (18,1%) – e, na UE-28, os campos das ciências sociais (28,1%) e das ciências médicas (27,5%).

Figura 5. Proporção (%) de mulheres na posição A por área de I&D principal em Portugal e na UE-28, em 2016\*

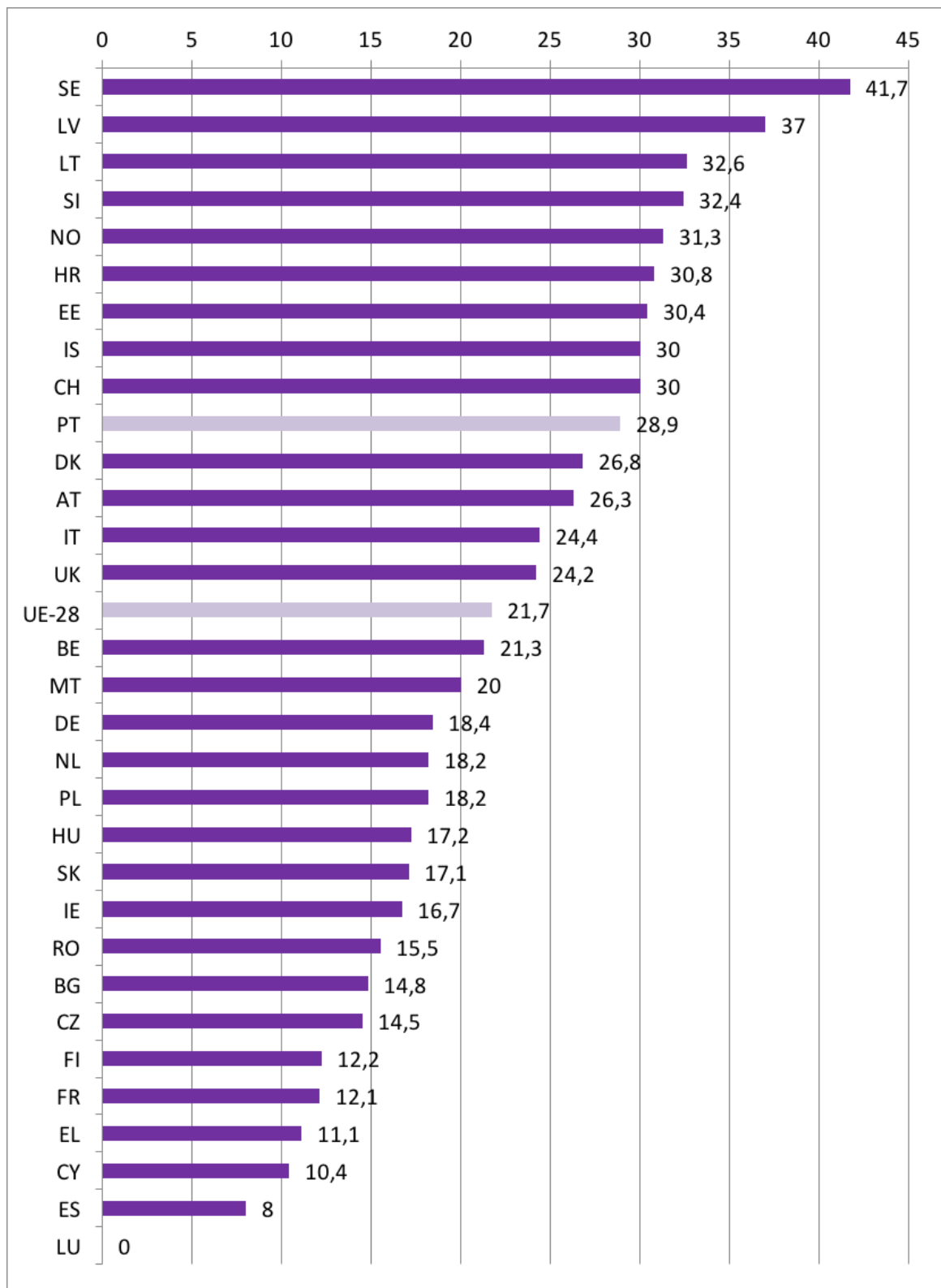


Fonte: Women in Science database, DG Research and Innovation, *She Figures 2018*.

Para além da desigual presença de homens e mulheres nos níveis mais elevados da carreira académica, os dados analisados no relatório *She Figures* revelam que as primeiras estão em clara minoria nos cargos direção máxima das instituições de ensino superior, não ultrapassando 28,9% e 21,7% do número total de indivíduos que se encontra nessa posição, respetivamente, em Portugal e na UE-28 (Figura 6). A Suécia é o país com melhor desempenho neste domínio, com 41,7% de mulheres nesses cargos. Este valor mostra que ainda há um caminho a fazer em matéria de igualdade de género no acesso a cargos de responsabilidade máxima, sendo de notar que todos os outros países em análise não chegam sequer ao limiar dos 40% de representação das mulheres neste tipo de cargo.

\*Posição A (Professora Catedrática, Professora Coordenadora Principal e Investigadora Coordenadora).

Figura 6. Proporção (%) de mulheres entre os/as dirigentes de instituições do ensino superior, em 2017\*



Fonte: Women in Science database, DG Research and Innovation, *She Figures 2018*.

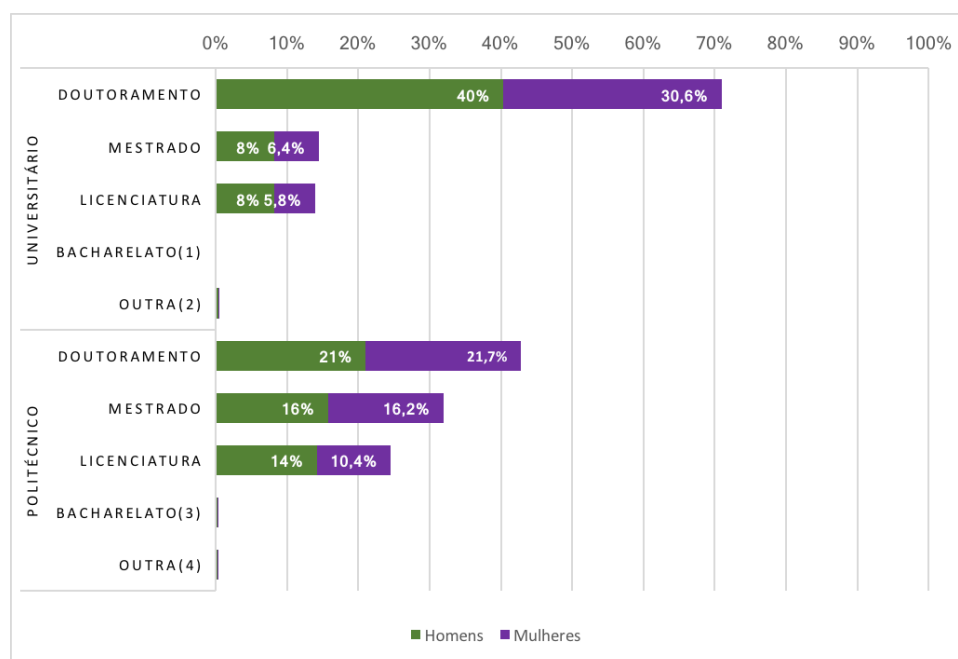
\*Exceções ao ano de referência: BE (Hautes Écoles da comunidade de língua francesa): 2013; BE (Universidades da comunidade de língua francesa) CZ, PT, RO, SI, UK: 2016; CY: ano letivo 2015-2016.

## 2. O CONTEXTO NACIONAL

Os dados recolhidos pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC) sobre o ensino superior em Portugal permitem acrescentar outros elementos à análise do caso português.

Desde logo, é possível constatar que a percentagem de docentes com doutoramento é mais elevada no ensino universitário (70,6%) do que no politécnico (42,7%) e que é precisamente no primeiro que se verifica uma maior diferença entre a percentagem de homens (40%) e de mulheres (30,6%) que já atingiu esse grau (Figura 7). No ensino politécnico, os números, por sexo, são mais próximos, com os doutorados e as doutoradas a representarem, respetivamente, 21% e 21,7% do total do corpo docente.

Figura 7. Percentagem de docentes por tipo de ensino, habilitação académica e sexo em Portugal, em 2018/2019\*



Fonte: Perfil do Docente do Ensino Superior - 2018/19, Estatísticas dos Recursos Humanos do Ensino Superior (DGEEC). Cálculos próprios.

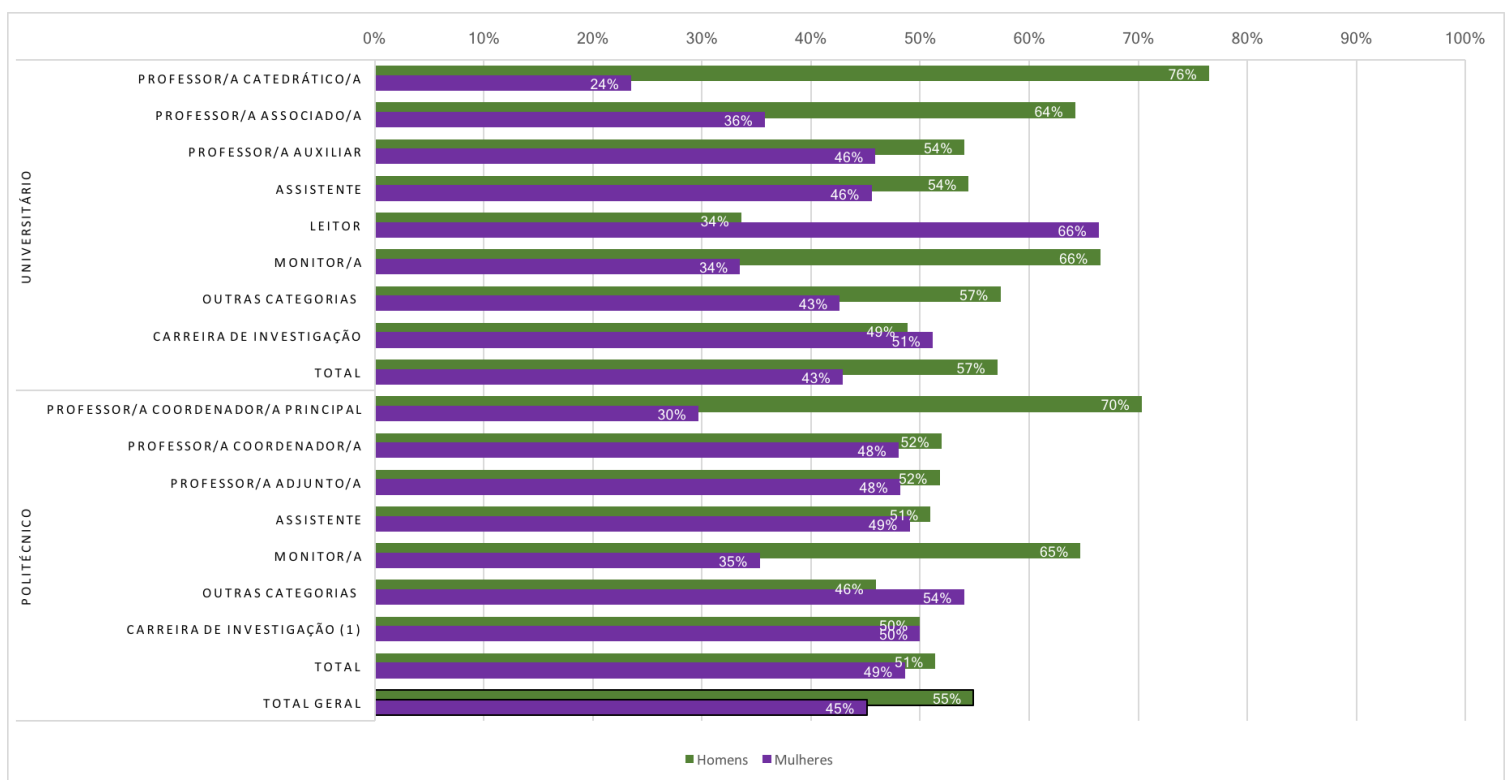
\* (1) "Bacharelato" inclui 12 homens e 10 mulheres; (2) "Outra" inclui 78 homens e 23 mulheres; (3) "Bacharelato" inclui 36 homens e 21 mulheres; (4) "Outra" é incluído 28 homens e 12 mulheres. 2015-2016.

As disparidades de género voltam a aparecer quando se analisa a proporção de mulheres nas várias categorias da carreira académica (Figura 8). Essas disparidades são muito expressivas no topo da carreira, onde as mulheres não representam mais do que 24% dos/as catedráticos/as, no ensino universitário, e 30% dos/as professores/as coordenadores/as principais, no ensino politécnico.



A diferença nos valores registados no ensino universitário e politécnico ganha maior expressão na categoria imediatamente abaixo, já que as mulheres não ultrapassam 36% dos/as professores/as associados/as, mas representam 46% dos/as professores/as coordenadores/as. Os valores registados nos dois tipos de ensino aproximam-se nas duas categorias subsequentes, mas continua a persistir uma ligeira diferença, com as mulheres a representarem, por lado, 46% dos/as professores/as auxiliares e dos/as assistentes, no ensino universitário, e, por outro, 48% e 49% dos/as professores/as adjuntos/as e assistentes, respetivamente.

Figura 8. Percentagem de docentes por tipo de ensino, categoria e sexo, em Portugal, em 2018/19\*



Fonte: Perfil do Docente do Ensino Superior - 2018/19, Estatísticas dos Recursos Humanos do Ensino Superior (DGEEC). Cálculos próprios.

O número de mulheres que assumiu o cargo de reitor/a nos últimos 20 anos está em linha com este pano de fundo e, de acordo com um estudo recente (Carvalho & Diogo, 2018), não ultrapassa sete casos de mulheres eleitas entre 2001 e 2018.

#### Referências Bibliográficas

- Carvalho, Teresa, & Diogo, Sara. (2018). Women rectors and leadership narratives: the same male norm? *Educ. Sci*, 8(75), 1-14. doi:10.3390/educsci8020075
- Comissão Europeia. (2019). *She Figures 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

\* (1) "Carreira de investigação" inclui apenas 2 pessoas.

### 3. INFORMAÇÃO COMPLEMENTAR

#### VIÉS INCONSCIENTE E ENSINO SUPERIOR

O **viés inconsciente** é o termo usado para descrever as opiniões e associações de ideias que realizamos de forma imediata, inconsciente, e que influenciam significativamente as nossas atitudes e comportamentos. Está presente em todos nós e leva-nos a responder automaticamente a outros (por exemplo, a pessoas de um dado grupo étnico) de forma positiva ou negativa.

O **viés de género**, associações feitas com base no género das pessoas, está também presente no Ensino Superior:

- Por exemplo, Steinpreis et al. (1999) enviaram CV idênticos a 238 académicos nos EUA, manipulando apenas a informação relativa ao sexo (homem/mulher). Os resultados desta experiência demonstraram que **tanto os homens como as mulheres** na posição de avaliadores/as se revelaram mais interessados em contratar **os jovens candidatos do que as jovens candidatas**. Com efeito, académicos e académicas seniores consideraram que os jovens candidatos apresentavam melhor experiência de ensino, investigação e serviço, quando comparados com as jovens candidatas, apesar de os currículos de ambos serem na verdade iguais (ECU, 2013: 29).
- Num outro estudo mais recente (Moss-Racusin et al., 2012), ao avaliar a candidatura de licenciadas/os para uma vaga de trabalho para **diretor/a de laboratório tanto homens como mulheres** de uma faculdade de ciências perante o mesmo CV **escolheram aquele que tinha o nome masculino**, considerando-o como “o mais competente” e oferecendo-lhe um salário médio inicial significativamente superior ao do CV assinalado com o nome feminino (ECU, 2013: 30).

Estas experiências são referidas no relatório *Unconscious bias and Higher Education*, produzido pela Equality Challenge Unit da UK, que traz também uma série de recomendações para reduzir o seu impacto negativo. Consulte o relatório clicando na imagem.



## ATHENA SWAN CHARTER

Sob o mote "Reconhecendo o avanço da igualdade de género: representação, progresso e sucesso para todos/as", a Carta **Athena SWAN** (Scientific Women's Academic Network) é uma iniciativa comissariada pela **UK Equality Challenge Unit** com o objetivo de reconhecer iniciativas que promovam a igualdade de género no Ensino Superior e na Investigação.

Inicialmente estabelecida, em 2005, para as áreas STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática), a Carta foi posteriormente alargada a todas as áreas científicas, incluindo as artes, humanidades, ciências sociais e direito.

As instituições, ou departamentos, tornam-se membros ao submeter uma carta de compromisso com os dez princípios do Athena Swan Charter.

Os níveis de distinção são Bronze, Silver e Gold.

Além do prestígio, o selo Athena SWAN está relacionado com a atribuição de financiamento - por exemplo, em 2011, o National Institute for Health Research (NIHR), que financia pesquisas em biomedicina, adotou como requisito para financiamento a instituição deter pelo menos o estatuto Athena SWAN Silver.



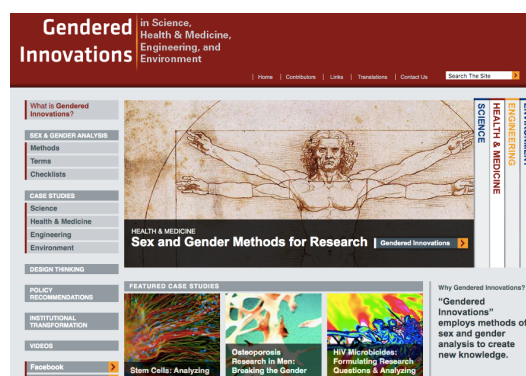
O **site oficial** do projeto fornece, além da plataforma para submissão, diversas informações acerca do processo e boas práticas das instituições premiadas. Pode também aceder a informação adicional através do documento **UCL Athena SWAN Guidance**.

O artigo "**Athena SWAN and ADVANCE: effectiveness and lessons**", publicado na revista The Lancet (2019), apresenta os momentos chave na constituição desta iniciativa e salienta algumas das principais lições retiradas.

## GENDERED INNOVATIONS

**Gendered Innovations** é um projeto da Universidade de Stanford, nos Estados Unidos, que visa habilitar cientistas e engenheiros/as para a integração de análises de sexo e género na sua pesquisa. Na página web desta iniciativa conclui-se que:

- Fazer pesquisa de maneira errada pode custar vidas e dinheiro. Em saúde, por exemplo, apenas entre 1997 e 2000, 10 medicamentos foram retirados do mercado nos EUA por terem efeitos colaterais e risco de morte. Oito deles apresentavam "maiores riscos para a saúde das mulheres do que dos homens" (U.S. GAO, 2001).
- A introdução da **perspetiva de género** acrescenta valor:
  - na **ciência e na engenharia**, na medida em que assegura a excelência e reforça a sustentabilidade da pesquisa e dos resultados alcançados;
  - na **sociedade**, na medida em que torna a pesquisa mais ajustada às necessidades sociais;
  - e no **negócio**, porque permite o desenvolvimento de novas ideias, novas patentes e novas tecnologias.



Saiba mais sobre o projeto clicando na imagem.

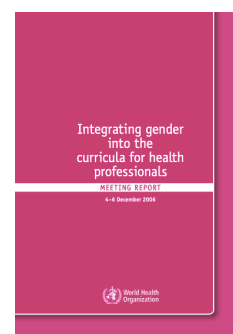
## GÉNERO NOS PLANOS DE ESTUDOS EM SAÚDE

As **desigualdades de género** foram identificadas como **determinantes na saúde** e no desenvolvimento de doenças, pelo que é essencial integrar a **perspetiva de género na formação de profissionais** que irão atuar na área da saúde, tornando possível não somente identificar as diferenças com base no sexo e no género, mas tomá-las em conta na prestação de cuidados.

Com o intuito de preencher essa lacuna, o **Departamento de Género, Mulheres e Saúde da OMS** realizou uma consulta a representantes de 24 países.

Os resultados desta reunião encontram-se no relatório *"Integrating gender into the curricula for health professionals"*. Entre o conjunto de competências a serem desenvolvidas junto de profissionais da saúde nesta matéria enumeram-se as seguintes:

- Compreender a diferença entre sexo e género
- Avaliar e aconselhar pacientes para a redução de riscos que se relacionam com o sexo e o género
- Identificar e socorrer vítimas de violência de género e abusos
- Discutir o impacto dos papéis de género no bem-estar de prestadores/as de cuidados.



Clique na imagem para aceder ao relatório na íntegra.

## REVISTA *THE LANCET* E A RELEVÂNCIA DO GÉNERO NA SAÚDE

A revista científica *The Lancet*, uma das mais prestigiadas publicações sobre medicina, dedicou dois números inteiramente a questões relacionadas com os Estudos de Género, Feministas e sobre as Mulheres, e as normas de género no campo da medicina e da saúde.

No número “*Advancing women in science, medicine, and global health*” são apresentadas pesquisas, comentários e análises que reforçam a importância da equidade de género, não apenas como uma questão de direitos e justiça, mas também como uma dimensão crucial para produzir melhores pesquisas e prestar melhor cuidado aos/às doentes. Clique na imagem para aceder à edição na íntegra.



O número “*Gender Equality, Norms, and Health*”, coordenada por Gary Darmstadt, da Faculdade de Medicina de Stanford, reúne publicações acerca das normas de género restritas e das suas implicações para a saúde. Clique na imagem para aceder ao conteúdo deste número especial.



A revista *The Lancet* afirma-se profundamente comprometida com a igualdade de género, e promete continuar a publicar conteúdo relevante sobre estas questões em edições posteriores.

## OUTROS PROJETOS A DECORRER, OU QUE JÁ OCORRERAM, NO ENSINO SUPERIOR

A promoção da Igualdade e do mainstream de Género no Ensino Superior tem sido alvo de outros projetos de investigação e desenvolvimento em que estão envolvidas diferentes instituições portuguesas. Nomeadamente:

- **GEARING ROLES - GENDER EQUALITY ACTIONS IN RESEARCH INSTITUTIONS TO TRANSFORM GENDER ROLES**

Consórcio multidisciplinar de 10 parceiros europeus académicos e não académicos que projetarão, implementarão e avaliarão 6 planos de igualdade de género. Seguindo as etapas descritas no Ferramenta GEAR (definir, planejar, agir e verificar) tem como objetivo desafiar e transformar os papéis e identidades de género vinculadas a carreiras profissionais, e trabalhar em direção a mudanças institucionais reais. A decorrer até Dezembro 2022.



- **SUPERA - SUPPORTING THE PROMOTION OF EQUALITY IN RESEARCH AND ACADEMIA**

Combater as desigualdades entre mulheres e homens no mundo académico através da implementação de planos de ação para a igualdade de género em seis entidades do sistema científico europeias. Termina em Maio de 2022.



- **CHANGE - CHALLENGING GENDER (IN)EQUALITY IN SCIENCE AND RESEARCH**

Apoiar organismos de investigação (RPO's) na concepção e implementação de planos para a Igualdade de Género através de uma abordagem de co-produção de conhecimento que diminuirá também o gap entre investigação/ação. Termina em Abril de 2022.



- **SPEAR - SUPPORTING AND IMPLEMENTING PLANS FOR GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH**

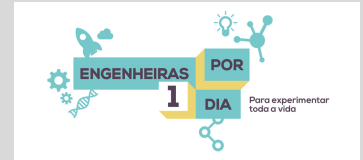
Iniciar uma mudança institucional em nove organizações Europeias de pesquisa, com base nos objetivos centrais da Igualdade de Género do Espaço Europeu de Pesquisa. A decorrer até Dezembro de 2022.



## OUTROS PROJETOS A DECORRER, OU QUE JÁ OCORRERAM, NO ENSINO SUPERIOR

### • ENGENHEIRAS POR UM DIA

No âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, esta iniciativa contribuiu para combater a distinção na escolha de áreas profissionais por mulheres e por homens, fenómeno também conhecido por segregação sexual das ocupações profissionais. Teve três edições. Em 2017-2018 foi desenvolvido por 10 escolas/agrupamentos escolares. Em 2018-2019, alargou-se a 26 escolas/agrupamentos escolares. A 3ª edição decorreu durante o ano letivo 2019/2020.



### • SAGE - SYSTEMIC ACTION FOR GENDER EQUALITY

Procurar ações mais fortes sobre a igualdade de género no ensino superior e na investigação. Remover barreiras ao recrutamento, retenção e progressão na carreira de investigadoras/es. Abordar os desequilíbrios de género nos processos de tomada de decisão. Fortalecer a dimensão de género no programa de investigação. Terminou em Agosto de 2019.



### • EQUAL-IST - GENDER EQUALITY PLANS FOR INFORMATION SCIENCES AND TECHNOLOGY (IST) RESEARCH INSTITUTIONS

Introduzir mudanças estruturais nas organizações de investigação para melhorar a igualdade de género nas instituições de TIC, criando uma base para aumentar a participação de Género na pesquisa IST. Terminou em Maio de 2019.



### • UBIGUAL

Desde 2011 que a UBI tem um Plano de Igualdade de Género - que ficou denominado de UBIgual. Em 2013 foi criada a Comissão de Igualdade de Género da UBI que visa dar continuidade à promoção da Igualdade de Género na instituição e monitorizar o plano.



### • PLOTINA - PROMOTING GENDER BALANCE AND INCLUSION IN RESEARCH, INNOVATION AND TRAINING

Possibilitar o desenvolvimento, implementação e avaliação de planos de igualdade de género à medida, com estratégias inovadoras e sustentáveis para as organizações Europeias de pesquisa envolvidas. Terminou em Janeiro de 2020.

