

## Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior: *conhecer a realidade para a transformar*

### BREVE SÍNTESE DOS RESULTADOS DO PROJETO GE-HEI:

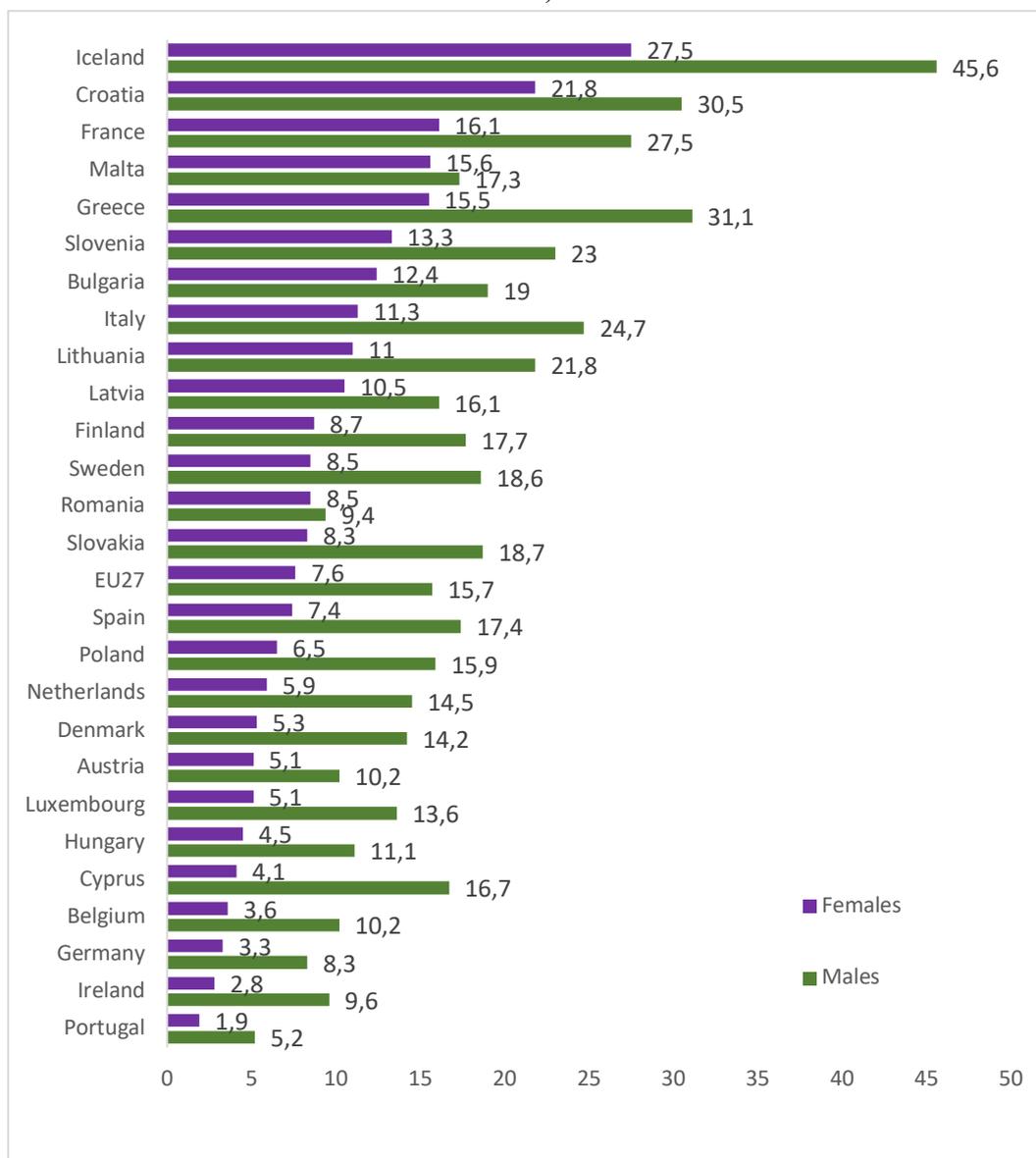
- 1) Em Portugal, as mulheres constituem metade do pessoal académico, mas representam menos de 1/3 da categoria de topo da carreira académica<sup>1</sup>. A proporção de mulheres nas categorias da carreira académica diminui à medida que se caminha para o topo. Esta diminuição é também observada nos números globais para a UE27.
- 2) Na maioria dos países, as mulheres na categoria A (topo) representam uma menor percentagem do pessoal académico, por comparação com os homens na mesma categoria. Portugal tem a hierarquia académica com a percentagem mais baixa de mulheres e homens na categoria mais elevada da carreira:

---

<sup>1</sup> Considera-se o pessoal académico o conjunto dos/as professores/as do ensino superior e dos/as investigadores/as. A classificação das posições académicas nas categorias A, B, C e D pode variar de país para país. Classificação usada em Portugal: Categoria A (Professor/a Catedrático/a, Professor/a Coordenador/a Principal e Investigador/a Coordenador/a); Posição B (Professor/a Associado/a, com e sem agregação, Professor/a Coordenador/a, com e sem agregação, e Investigador/a Principal); Grade C (Professor/a Auxiliar, Professor/a Adjunto/a e Investigador/a Auxiliar); Grade D (Assistentes, Leitor/a, Monitor/a, Outros/as). Fonte: European Commission (2021). *She figures 2021*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/759686>

Parceiros:

**Figura 1. Proporção (%) de académicos/as na posição A no total da academia, por sexo, em 2018**

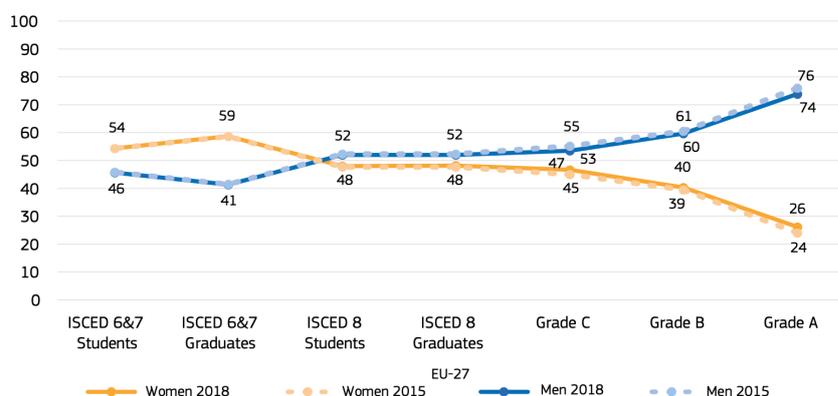


Fonte: *She Figures* 2021

- 3) Numa perspectiva comparativa e diacrónica os dados mostram que em Portugal, nos últimos 20 anos, aumentou a participação das mulheres docentes no ensino superior (não incluindo os/as investigadores/as). Passaram de 40,8% em 2001/2002 para 46,2% em 2021/2022.

- 4) Aumentou igualmente o número de mulheres investigadoras portuguesas no sector nos últimos anos, ultrapassando o dos homens em todos os domínios de I&D, exceto nas Ciências da Engenharia e Tecnologias e nas Ciências Exatas.
- 5) Mas é também em Portugal, face ao contexto europeu, que se verifica a maior proporção de mulheres investigadoras a trabalhar com contratos “precários”, por comparação com os homens, e uma feminização comparativamente elevada dos/as investigadores/as associada a uma menor despesa per capita em I&D.
- 6) As mulheres representam cerca de metade das estudantes a frequentar o Ensino Superior em Portugal, com valores acima da média UE27 ao nível da Licenciatura (54,7%) e do Doutoramento (52,2%) em 2020. Apesar destes avanços, existem padrões de segregação horizontal na proporção de mulheres estudantes por área disciplinar, com uma maior sub-representação das mulheres doutoradas nas TIC, em contraste com a Educação e Saúde e Bem-Estar.
- 7) A proporção de mulheres é ainda maior nos/as diplomados/as, com valores semelhantes aos da UE27 ao nível da Licenciatura (59,4%) e do Mestrado (58,6%) e acima da média ao nível do Doutoramento (52,5%) em 2020.
- 8) Portugal segue a tendência europeia de “efeito tesoura”, i.e., a proporção de mulheres que frequenta e conclui o ensino superior decresce à medida que se sobe nas posições mais estáveis e elevadas da hierarquia académica. Este efeito mostra as disparidades existentes entre os investimentos educacionais e os percursos académicos de mulheres e homens tanto em Portugal como na UE27:

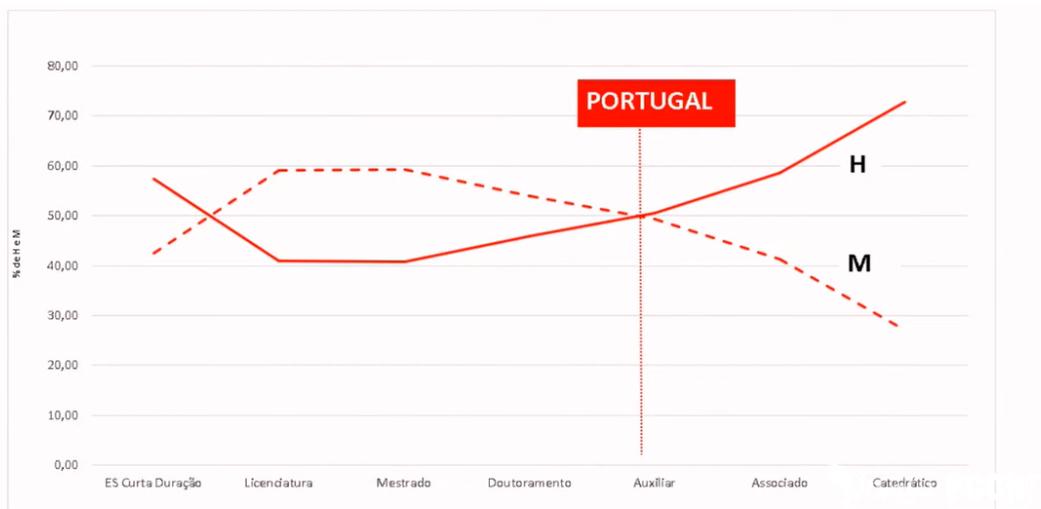
**Figura 2. Proporção (%) de homens e mulheres, estudantes, diplomados/as e pessoal académico, UE27, 2015-2018**



**Fonte:** *She Figures 2021*, base de dados Mulheres na Ciência, DG Investigação e Inovação; Eurostat - Estatísticas da Educação (códigos de dados em linha: educ\_enr15, educ\_grad5, educ\_uae\_enr03, educ\_uae\_grad02).

Parceiros:

**Figura 3. Percurso vertical em Portugal (2013-2020)**



**Fonte:** Apresentação da Doutora Helena Pereira na sessão “As Mulheres na Ciência”, no Aniversário dos 25 anos da FCT, 26 de Maio de 2022, UBI. (Min. 37: <https://www.youtube.com/watch?v=Cia7QDOsZps&t=2357s>)

**Os números apontam para uma realidade ainda marcada pelas desigualdades de género no acesso e participação das mulheres no Ensino Superior, com padrões de segregação horizontal e vertical. Para compreender estas regularidades é necessário olhar para os fatores culturais e para mecanismos muito mais subtis e implícitos que persistem nos contextos académicos. Importa por isso considerar como as pessoas e as instituições percebem e promovem a Igualdade de Género (IG) no Ensino Superior em Portugal.**

- 9) Uma análise mais fina e aprofundada, através de entrevistas a lideranças e a mulheres académicas e da realização de Estudos de Caso (em que se entrevistaram dirigentes das instituições, docentes, não docentes e estudantes em quatro Instituições de Ensino Superior (IES) portuguesas), permitiu concluir que:
  - a. Há maior consciência quanto ao tema e quanto à necessidade de promover a IG nas IES, que também resulta da imposição de políticas que valorizam a IG, promovidas Comissão Europeia, nomeadamente através dos critérios das fontes de financiamento, como o *Horizon Europe*, que requerem a existência de Planos de IG nas IES.

Parceiros:

- b. Há diferentes percepções sobre a IG nas IES, que dependem das áreas científicas predominantes, do número de mulheres existentes, da necessidade e/ou interesse na promoção da IG na IES, i.e. das suas “culturas institucionais”.
- c. As posições das lideranças das IES também se distinguem quanto à percepção das desigualdades de género nas IES; à necessidade de dar relevância ao tema; e à necessidade de implementar medidas e quanto à sua eficácia. Foi possível identificar três tipos de posições face à promoção da IG:
- i. *Apoiantes*: consideram que as desigualdades de género persistem na IES e auto responsabilizam-se pela implementação sistemática de medidas, pois todas são necessárias.
  - ii. *Ambivalentes*: têm maior dificuldade em identificar fatores de desigualdade de género na IES, mas têm uma atitude de aprendizagem, reconhecendo a relevância de algumas medidas.
  - iii. *Resistentes*: não reconhecem a existência das desigualdades de género na IES e desvalorizam o tema e a necessidade de agir.
- d. Verificou-se que tanto estudantes, como docentes e não docentes tiveram dificuldade em identificar os aspetos mais quotidianos e menos visíveis do sexismo, como as questões do assédio moral e sexual, e outras desigualdades de género que ainda persistem no contexto académico.
- e. As mulheres académicas que chegaram a posições de topo conseguiram navegar num sistema que lhes era contrário e ultrapassaram obstáculos (explícitos e implícitos) ao longo dos seus percursos, assumindo frequentemente posições isoladas no poder. Não raras vezes, foi nesse momento das suas carreiras que tomaram maior consciência das desigualdades: “*Quando concorri desta vez [para a direção da IES], eu era a única mulher. E penso que ainda havia muito ‘Nem pensar!’ ‘Uma mulher. Nem penses nisso.’*” (Mulher Académica, líder de IES).
- 10) Considerando as lições aprendidas com a promoção da IG nas IES portuguesas e de uma análise sistemática das recomendações internacionais, a transformação institucional requer investimentos de longo prazo tanto ao nível das estratégias de intervenção como dos objetivos e iniciativas. Nomeadamente, com a formalização de compromissos explícitos nos vários níveis institucionais, instrumentos de diagnóstico e monitorização das desigualdades de género na IES, a criação de equipas e/ou gabinetes de IG, etc.

- 11) Abordar a IG com uma área de conhecimento que requer aprendizagem, “convidar” as pessoas a discutir os temas da IG e compreender as suas perspectivas, desmontar estereótipos e informar sobre a realidade existente contribui para aumentar a receptividade e capacitar ativamente a comunidade académica para a mudança institucional. A abordagem pedagógica resulta numa maior familiaridade com o tema e no reconhecimento efetivo dos obstáculos. Tem um maior potencial do que uma postura impositiva e/ou acusatória, para uma transformação consequente e sustentada das IES, que se caracterizam particularmente por uma cultura de “dúvida permanente”.
- 12) A constatação de desequilíbrios género nas Comissões de Avaliação Externa (direções e equipas) da A3Es e nas Comissões de Coordenação dos Programas de Estudo (direções e equipas) das IES portuguesas, resultou na introdução de alterações pela A3Es, parceira do projeto GE-HEI. Nomeadamente:
  - a. A inclusão de critérios de IG na nomeação das Comissões de Avaliação Externa.
  - b. A definição da IG como um dos critérios para avaliar a qualidade das instituições, já patente nos guiões da avaliação institucional.
  - c. A introdução da IG como um domínio relevante no Programa Estratégico (2021-2024) da A3Es.
- 13) Com o objetivo de reconhecer e incentivar a promoção da IG nas IES portuguesas, foi criado um Prémio às IES com Práticas Exemplares de Igualdade de Género e de um Selo de Compromisso.