

Desigualdades de género em ambiente universitário:

Um estudo de caso
sobre a Faculdade
de Ciências Sociais
e Humanas da
Universidade NOVA
de Lisboa

ANA CABRERA*

Resumo. A sub-representação das mulheres no ensino superior manifesta-se na segregação horizontal (disparidade na escolha de cursos) e vertical (*glass ceiling*) que obstaculiza o acesso das mulheres aos lugares de topo. Este é o assunto central deste artigo, onde, depois de apresentarmos um diagnóstico sobre desigualdade de género na UE e em Portugal, expomos um estudo exploratório sobre a Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. Concluímos que as mulheres estão em maioria na Faculdade, mas são uma minoria nos lugares de topo da carreira.

* Investigadora. Universidade NOVA de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Instituto de História Contemporânea, 1069-061, Lisboa, Portugal, anacabrera@fch.unl.pt

Palavras-chave: sub-representação, mulheres, universidade, *glass ceiling*.

Gender inequality in academia: a case study on the Faculty of Social and Human Sciences of the University NOVA de Lisboa. *The under-representation of women at the University level manifests itself both in horizontal segregation (disparity in choice of courses) and vertical glass ceiling that hinders women's access to the top positions in the hierarchy of power and decision-making positions. This unbalance is the central subject of this article. After presenting a diagnosis of the gender inequality at the EU and Portugal context, we present an exploratory case study concerning the particular situation of the Faculty of Social and Human Sciences of the New University of Lisbon. We conclude that women constitute the majority of the faculty members but remain a minority in the top places of their careers.*

Keywords: *Sub-representation, women, university, glass ceiling.*



1. INTRODUÇÃO

A IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, que se realizou em Pequim em 1995, constituiu um ponto de viragem na estratégia da luta pela igualdade entre homens e mulheres. Podemos evocar três aspetos fundamentais como resultados substanciais desta conferência, inscritos na Declaração e Plataforma de Ação de Pequim⁽¹⁾: o conceito de género, a perspetiva de género e o desenvolvimento de uma dinâmica de mudança. O conceito de género foi fundamental para abordar e compreender as questões da desigualdade, na sua forma relacional, entre homens e mulheres. A perspetiva de género, baseada em padrões socialmente determinados, possibilitou o surgimento de dinâmicas de mudança. O empoderamento da mulher partiu

1. http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/universais/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf

da constatação da sua importância nas sociedades e da consubstanciação dessa relevância na promoção da equidade de género, em todas as atividades sociais e económicas. O terceiro aspeto consiste no desenvolvimento de uma dinâmica de mudança que deve assentar na transversalidade da dimensão da igualdade de género, em todas as iniciativas políticas vistas na perspetiva da organização do Estado, com a finalidade de eliminar, efetivamente, a discriminação.

A União Europeia (UE) tem tido um papel de liderança na promoção da igualdade de género (Ferreira, 2000; Cabrera, 2016), sobretudo depois da assinatura do Tratado de Amesterdão (1997)⁽²⁾ e, em especial, na execução de medidas de *mainstreaming de género*; mas também na legislação, nas recomendações aos Estados-membros, na sua supervisão e nos diversos estudos desenvolvidos pelo European Institute of Gender Equality (EIGE). Todavia, a União Europeia, dos 28 países, confronta-se com uma enorme disparidade de situações, quer ao nível dos diagnósticos, quer na transposição das recomendações da UE para as leis dos Estados-membros (European Commission, 2014-2015; EIGE, 2016-2017; Verloo, 2005; Ferreira, 2000; Parlement Européen, 2014).

A sub-representação de género no ensino superior tem merecido a atenção particular da UE, patente nos diversos relatórios publicados sobre o estado desta questão nos Estados-membros. Nesses documentos, são identificados dois problemas: a segregação horizontal (disparidade na escolha de cursos) e a segregação vertical (*glass ceiling*), que dificulta, e reduz, o acesso das mulheres aos lugares de topo na carreira (EIGE, 2017; European Commission, 2015).

Neste texto, que resulta da descrição e análise do objeto, debatemos a literatura sobre o assunto. Seguidamente, discutimos os resultados de um estudo de caso exploratório sobre a Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (FCSH) da Universidade NOVA de Lisboa (UNL).

2. https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_pt.pdf

2. ESTADO DA LITERATURA SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL E NA EUROPA

O Índice de Igualdade de Género⁽³⁾ (IIG) é uma ferramenta que permite medir a igualdade de género no tempo e avaliar o estado da questão na UE. Desenvolvido pelo European Institute of Gender Equality (EIGE), o *Gender Equality Index 2017* analisa o progresso e os desafios para alcançar a igualdade de género em toda a União Europeia.

Este estudo tem em consideração o contexto, bem como os diversos níveis de realização dos desafios para a igualdade entre os Estados-membros. A base para o cálculo deste indicador assenta em seis dimensões ou domínios: emprego, rendimento, conhecimento, tempo, poder e saúde. A estas juntam-se outras duas dimensões-satélite: a interceção das desigualdades e a violência de género. Os dados são calculados estatisticamente e os resultados são expressos entre o índice 1 e 100, representando 1 a desigualdade máxima e 100 a igualdade total.

Este índice foi aplicado, pela primeira vez, em 2013. Com a edição de 2015⁽⁴⁾, já é possível a leitura de um período mais largo, pois inclui os dados relativos a 2005, 2010 e 2012, permitindo assim a comparação entre mulheres e homens em todos os Estados-membros da UE. Os indicadores do Relatório⁽⁵⁾ demonstram que a União Europeia está longe de alcançar a igualdade entre homens e mulheres. Entre 2005 e 2015, a UE passou do índice 62 para o 66,2, assinalando uma progressão lenta. Quando nos detemos nos resultados da UE, por Estado--membro, relativos a 2015, verificamos que o melhor desempenho cabe à Suécia, com um índice de 82,6, seguido da Dinamarca (76,8) e da Finlândia (73). Por outro lado, a Grécia, a Hungria e a Roménia são os países europeus com os mais baixos índices, com valores, respetivamente, de 50, 50,8 e 52,4.

Por sua vez, Portugal registou, em 2010, o índice geral de 53,7; em 2012 apresentou um valor de 54,4 e, em 2015, de 56. Na avaliação por domínio,

3. European Institute of Gender Equality. *Gender Equality Index 2017. Methodological Report*. PDF ISBN 978-92-9493-770-4 doi:10.2839/3514

4. http://eige.europa.eu/sites/all/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/gender-equality-index-2005-2010-2012-2015.xlsx

5. European Institute of Gender Equality. *Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015*. PDF ISBN 978-92-9470-297-5 doi:10.2839/707843

Portugal apresenta valores abaixo da média dos 28 países, em “Tempo” (divisão do tempo entre homens e mulheres, dedicado a atividades domésticas e de cuidado) e “Poder” (representação das mulheres na tomada de decisões políticas), com o indicador geral de 47,5 e 33,9, respetivamente.

Estes sinais comparativos denotam uma forte discrepância entre os países do Norte da Europa e os do Sul e do Leste europeu. Alguns autores assinalam várias limitações à integração da igualdade de oportunidades nas políticas da UE e apontam o ambiente macroeconómico como uma forte condicionante desta situação (Young, 2000; Guil Bozal, 2008).

Por seu turno, a Pordata⁽⁶⁾ acentua que a desigualdade entre homens e mulheres, em Portugal, passa pela crescente discrepância salarial. Em 2009, a diferença salarial situava-se nos 10%, enquanto em 2016 alcançava 17,5%. Portugal é o país da Europa onde a desigualdade salarial mais cresceu. Estes dados confirmam que a crise económica e financeira de 2008, a que se seguiu a intervenção da Troika⁽⁷⁾, em 2011, foi responsável pelo grande aumento da diferença salarial, dados que corroboram a interpretação de Young (2000) e Guil Bozal (2008).

A disparidade salarial entre homens e mulheres afeta todas as áreas de atividade, inclusivamente os quadros superiores, onde, em média, cerca de 24% das mulheres auferem menos rendimento e enfrenta dificuldades na progressão da carreira. No ensino superior e na investigação, objeto de análise neste artigo, observa-se a mesma situação.

A sub-representação das mulheres no ensino superior, na investigação e inovação, tem motivado reflexão por parte dos organismos da UE. Desde 2004, são produzidos, com frequência, relatórios que ilustram a situação⁽⁸⁾. Estes documentos demonstram que houve avanços no equilíbrio de género entre 2004 e 2015. Em 2004, do total de doutorados, 43,4% são mulheres, percentagem que sobe para 47,3%, em 2012. No entanto, uma diferença relevante regista-se nas opções de formação: os homens são duas vezes e meia

6. Pordata.pt.
[https://www.pordata.pt/Europa/Disparidade+salarial+entre+sexos+nos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+\(percentagem\)+total+e+por+sector+de+actividade+economica-2811](https://www.pordata.pt/Europa/Disparidade+salarial+entre+sexos+nos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+(percentagem)+total+e+por+sector+de+actividade+economica-2811)
7. “Troika” é a designação atribuída à equipa composta pelo Banco Central Europeu, Fundo Monetário Internacional e Comissão Europeia.
8. European Commission, *She Figures: Women and Science Statistics and Indicators*, Belgium, 2004, ISBN 92-894-8229-X; European Commission, *She Figures 2015: Gender in research and education*, Luxembourg, 2016, ISBN 978-92-79-48375-2 doi:10.2777/744106

mais propensos a escolhas de cursos de engenharia, mecânica e construção. Em 2012, as mulheres representam 28% das licenciadas naquelas áreas e 21% em informática. Na investigação verifica-se a mesma sub-representação de mulheres, sendo 33% em 2011 na UE; em apenas oito dos 28 Estados as mulheres têm um peso de 40% na investigação. O Relatório *She Figures 2015* revela também diferenças de género na investigação e no ensino superior, apresentando dados que constatarem o facto de as mulheres trabalharem mais a tempo parcial e firmarem mais acordos contratuais precários.

Em Portugal, o número de mulheres doutoradas sobe de 48,2%, em 2004, para 56,3%, em 2012. Se atendermos à distribuição por áreas de estudo, o número de mulheres doutoradas em Portugal, em 2012, está assim distribuído: Educação, 77%; Artes e Humanidades, 52%; Ciências Sociais, Economia e Direito, 54%; Ciências Matemáticas e Computação, 58%; Engenharia Mecânica e Construção, 41%; Agricultura e Veterinária, 72%; Saúde e Bem-estar, 70%; Serviços, 52%. Em 2012, 45% dos investigadores eram mulheres, enquanto a taxa geral da UE se situava nos 33%. Portugal foi, neste ano, o país da UE que teve a maior taxa de crescimento em Investigação, com 13% para as mulheres e 14% para os homens.

Estes dados mostram a existência de uma segregação horizontal, com tendência para as mulheres escolherem, mais frequentemente, as ciências sociais e humanas, ao passo que os homens preferem as engenharias, tecnologias e mecânicas. Esta é uma situação inquietante, porque tende a reforçar os estereótipos de género no que respeita à escolha de cursos e profissões, por parte dos estudantes, e contribui para perpetuar a desigualdade na escolha das áreas científicas.

Um outro obstáculo à igualdade de género é a segregação vertical, entendida como um teto, ou limite, que impede as mulheres de atingirem as posições de topo nas carreiras, predominantemente ocupadas por homens.

O *glass ceiling* é um conceito que começou a ser utilizado nos anos 80 do século XX para denominar as barreiras invisíveis, e difíceis de identificar, que dificultam o acesso das mulheres às posições com maior poder e maiores vantagens salariais, em qualquer país ou âmbito laboral (Guil Bozal, 2008; Morley, 1994). Estes constrangimentos são independentes da sua formação e aumentam proporcionalmente na escala hierárquica das organizações. São fenómenos originados em contexto de sociedade patriarcal, onde a mulher está associada à maternidade e aos cuidados, mantendo-se

alheia aos espaços de tomada de decisão. Como Guil Bozal (2008) alerta, a exclusão não é direta, mas reveste-se de estratégias sofisticadas e subtis de marginalização, menosprezo e distorção das suas palavras. Estas condutas, por estarem naturalizadas, não se fazem notar.

Os estudos *She Figures 2015*, da UE a 28, confirmam um grande desvio no ingresso feminino no topo da carreira: 17,1%, no caso dos homens, 6,7%, no das mulheres. A Islândia e Malta distinguem-se nestas posições de topo ocupadas por mulheres com, respetivamente, 27,5% e 25,2%. Neste contexto, Portugal é dos países da Europa com mais baixa percentagem, com os lugares de direção a serem ocupados por apenas 1,9% de mulheres. Verifica-se que, entre 2010 e 2013, não houve progressos na promoção das mulheres, já que a maioria permanece nos níveis mais baixos das carreiras académicas.

Estas diferenças são medidas pelo *Glass Ceiling Index* (GCI), que compara a proporção de mulheres na academia, em três posições hierárquicas – A, B e C –, com a proporção de mulheres na posição A⁽⁹⁾. O índice 1 indica equilíbrio na promoção. Uma pontuação inferior a 1 significa que as mulheres são mais representadas na posição A. A posição superior a 1 indica a presença do efeito *glass ceiling*, ou seja, quanto maior o valor, mais forte é o efeito e mais difícil será a progressão das mulheres para as posições mais elevadas⁽¹⁰⁾.

Na UE, em 2013, o índice GCI situou-se em 1,75, em comparação com 1,80 em 2010, indicando que houve algum progresso na redução do efeito *glass ceiling*. No entanto, atesta também que as mulheres continuam a ser menos representadas nas posições A. Os países da UE onde este efeito mais se faz sentir são Chipre (3,16), Lituânia (2,96) e Luxemburgo (2,82). Em 2010, Portugal estava no índice 1,85 e em 2013 no índice 1,75.

A Comissão Europeia e o EIGE desenvolveram, em 2016, um novo instrumento analítico, com orientações para a ação, no sentido de desenvolver a igualdade de gênero nas organizações académicas e de investigação⁽¹¹⁾. Este documento apresenta o resultado de uma análise das políticas, quadros

9. A posição C equivale ao início da carreira no ensino superior, enquanto a posição A equivale a professor catedrático.

10. European Commission, *She Figures 2015: Gender in research and education*, Luxembourg, p. 137, 2016, ISBN 978-92-79-48375-2 doi:10.2777/744106

11. European Institute of Gender Equality, *Integrating gender equality into academia and research organizations. Analytical paper*. European Union, 2016, PDF ISBN 978-92-9493-576-2 doi:10.2839/381194

legislativos e outros apoios e iniciativas institucionais tendentes ao desenvolvimento de ações de promoção da igualdade de género na academia.

A promoção de estudos sobre esta questão tem sido muito incentivada pela UE, como forma de diagnosticar a situação e promover alterações. O programa *Horizonte 2020*⁽¹²⁾, não só incentiva os estudos como sublinha a disponibilização de orçamentos específicos para o seu desenvolvimento. No entanto, as instituições académicas têm dificuldade em assumir o interesse destes estudos para as suas organizações. Dado que as direções das instituições académicas são predominantemente masculinas, estas temáticas têm um acolhimento limitado, sendo relegadas para segundo plano⁽¹³⁾.

2.1. Questões específicas da desigualdade de género no ambiente académico europeu. Muitos estudos têm vindo a refletir sobre o facto de as mulheres estarem em desvantagem nas carreiras universitárias, sobretudo no que respeita à ocupação de posições profissionais mais elevadas.

Gomez *et al.* (2016) salientam que, do ponto de vista qualitativo, a literatura sugere que as mulheres têm sido, e continuam a ser, historicamente sub-representadas e que é necessário desenvolver políticas e estratégias, tanto ao nível nacional como local, voltadas para aumentar a sua participação na tomada de decisões e na liderança da academia.

Para Ross & Gattab (2009) a desigualdade na academia resulta de normas e hábitos tradicionais, preconceitos, estereótipos e procedimentos naturalizados que se manifestam na altura de selecionar e avaliar as/os candidatas/os. Simultaneamente, as pessoas que tomam as decisões estão investidas de autoridade e posicionamento institucional e, por costume, são maioritariamente homens.

Winlow (2010), num estudo sobre a alocação de tempo entre docentes na academia, salienta que as professoras preferem alocar uma percentagem de tempo maior ao ensino do que à investigação, devido fundamentalmente às condições familiares, sendo que estas escolhas têm efeitos na progressão da carreira.

12. <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/>

13. Note-se, a este propósito, que nenhum dos projetos relativos às 92 posições abertas para concurso internacional na FCSH da UNL versa sobre questões de género ou estudos sobre mulheres. Aviso n.º 4786/2018, *Diário da República*, 2.ª série. N.º 71. 11 de abril de 2018.

Também Benschop & Brouns (2003) assinalam que é o tempo, e não a qualidade, o fator responsável por grande parte da discriminação, já que o recrutamento é feito com base num perfil referenciado positivamente aos candidatos do sexo masculino. Por outro lado, há procedimentos informais, e privados, que são baseados em contactos e redes de poder, que excluem as mulheres, porque estas tendem a beneficiar com os procedimentos formais e abertos e com solicitações de trabalho claramente descritas. Segundo as mesmas autoras, os processos de decisão estão nas mãos de professores do sexo masculino.

Guil Bozal (2015; 2016) apresenta um estudo longitudinal sobre os percursos académicos na Universidade de Sevilha e conclui que as alunas se matriculam em maior número, têm mais sucesso académico, finalizam os cursos em maior número e com resultados mais elevados. No entanto, a Universidade parece ignorar esta realidade quando contrata homens em maior número, uma percentagem que aumenta à medida que ascendem na carreira. A autora conclui que os tetos de vidro estão blindados e que a Faculdade deve deixar para trás o tempo da discriminação, passando a adotar o modelo de igualdade de género.

López (2016) considera perverso que as universidades se autodenominem agentes de mudança socioeconómica e, simultaneamente, continuem a reproduzir a estrutura de poder, discursos e práticas patriarcais.

Van den Brink *et al.* (2010) consideram os conceitos de transparência e *accountability* como ferramentas fundamentais para a igualdade de género. No entanto, alertam para o facto de que estes procedimentos não são o remédio para a sub-representação de género na academia e podem até ser contraproducentes, sobretudo quando os atores as utilizam como estratégias em benefício próprio. Na verdade, todos os protagonistas envolvidos no processo de recrutamento têm a sua própria agenda, e os processos hegemónicos e a meritocracia fortalecem-se na altura de formalizar os procedimentos.

Há ainda a salientar um conjunto de estudos que consideram que a mulher é vítima de uma dupla jornada de trabalho porque concilia o trabalho académico com o doméstico e familiar. Ahmad (2017) refere a dificuldade de conciliar a vida familiar e profissional e nota que as instituições universitárias não têm políticas favoráveis à família. Arenas Ramiro (2017) sublinha que, apesar das normas que garantem a igualdade, a realidade demonstra

que as mulheres não têm as mesmas oportunidades que os homens e que seria necessária uma corresponsabilização na aplicação de medidas antidiscriminatórias e na organização de planos contra a discriminação. Sublinha, ainda, que a emancipação da mulher fica em suspenso se não se atalhar a desigualdade na vida privada.

Flores Hernández *et al.* (2017) assinalam que o espaço universitário foi concebido e organizado para o universo masculino, sobretudo nas áreas de ciências e engenharias, onde o espaço é fortemente masculinizado e patriarcal, estando a presença das mulheres dissimulada.

Gallego-Morón (2017) assinala uma dupla discriminação de género constituída pela segregação horizontal e vertical e adianta que o corpo docente tem uma escassa perceção do problema. Também Navarro-Astor *et al.* (2017), num estudo sobre a Universidade Politécnica de Valencia, assinalam a existência de segregação vertical e horizontal acentuada, bem como uma débil superação da situação.

3. O CORPO DOCENTE DA FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS DA UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA: UM ESTUDO DE CASO

A constatação sistemática de desequilíbrios na representação de género na academia fez-se-nos evidente nos congressos onde, sistematicamente, as mesas plenárias eram constituídas por homens, mesmo que a maioria da investigação fosse realizada por mulheres. Afinal, qual era, verdadeiramente, o peso das mulheres na academia? E qual a sua proporção numa Faculdade onde, tradicionalmente, se espera que haja mais mulheres do que homens, como são as Ciências Sociais e Humanas? Seríamos ainda herdeiros da cultura medieval expressa no Decreto da Universidade de Bolonha de 1377⁽¹⁴⁾?

14. “Y puesto que la mujer es la razón primera del pecado, la antigua ley, y puesto que, en consecuencia, es preciso evitar cuidadosamente todo comercio con ella, nosotros defendemos y prohibimos expresamente que alguien se permita introducir alguna mujer, sea cual fuere ésta, incluso la más honrada, en la dicha universidad. Y si alguno lo hace a pesar de todo, será severamente castigado por el rector”.

Decreto-Resolución del año 1377, del claustro de profesores de la Universidad de Bolonia, incluido en sus primeros Estatutos (citado por Guil Bozal, 2008, p. 217).

Este estudo teve por base os dados sobre o corpo docente, recolhidos entre 1 e 5 de março de 2018, no *site* da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas⁽¹⁵⁾. Para os campos da base de dados considerámos os diversos indicadores propostos nos estudos referidos na revisão da literatura: identificação do docente, género, categoria profissional e departamento. Estes dados foram cruzados de forma a estabelecer uma relação entre docentes, género e departamento com vista a originar os quadros e gráficos que apresentamos e que permitiram diversas leituras sobre o modelo de organização do corpo docente.

A FCSH/UNL conta com 309 professores⁽¹⁶⁾, sendo que 162 são mulheres e 147 homens. A Faculdade tem 31 professores catedráticos (10,03%), dos quais 11 são mulheres; 54 professores associados (17,48%), metade dos quais são mulheres; 196 professores auxiliares (63,43%), sendo 108 mulheres. Há, ainda, 28 professores assistentes (9,6%) dos quais 16 são mulheres.

Quadro 1 – Número total de docentes por categoria profissional e género

		Categoria Profissional				Total
		Prof. Catedrático	Prof. Associado	Prof. Auxiliar	Assistente	
Género	FCSH 2018					
	Masculino	20	27	88	12	147
	Feminino	11	27	108	16	162
Total		31	54	196	28	309

15. <http://www.fcsh.unl.pt/faculdade/docentes>

16. Neste número não consideramos 15 leitores, por ser uma particularidade do Departamento de Línguas, Cultura e Literaturas Modernas; 12 colaboradores, 3 assistentes e 4 investigadores, por serem situações diversas e, no caso destes últimos, a necessitar de um estudo particular que abranja os diversos estatutos de investigadores que são atualmente considerados (investigador Ciência FCT; investigador de pós-doutoramento entre outros).

Os 309 professores estão distribuídos por 12 departamentos, como se observa no Quadro 2. Ciências da Comunicação é o maior departamento, com 49 docentes, seguido pelos departamentos de História (38 docentes), Línguas, Culturas e Literaturas Modernas (31), Sociologia (30), Estudos Políticos e História da Arte (24 docentes, cada um), Geografia e Planeamento Regional (23), Estudos Portugueses (21), Antropologia e Ciências Musicais (19 docentes, cada um), Linguística (17) e, por fim, Filosofia (14).

Quadro 2 – Docentes por departamento, categoria profissional e género

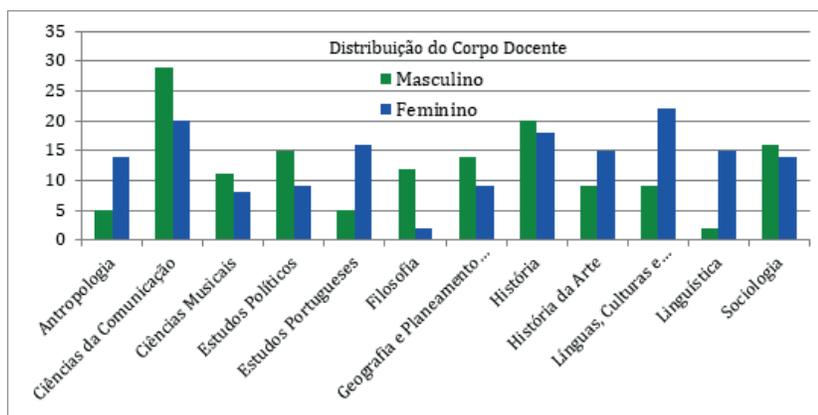
		Departamentos														
FCSH 2018		Género	Antropologia	Ciências da Comunicação	Ciências Musicais	Estudos Políticos	Estudos Portugueses	Filosofia	Geografia e Planeamento Regional	História	História da Arte	Línguas, Culturas e Literaturas Modernas	Linguística	Sociologia	Total	
Categoria Profissional	Prof. Catedrático	M	1	5	0	4	1	1	0	3	1	1	1	2	20	
		F	1	0	1	0	1	0	3	2	1	1	1	0	11	
	Prof. Associado	M	0	2	3	2	2	4	3	3	1	2	1	4	27	
		F	2	3	1	1	4	0	1	3	1	4	4	3	27	
	Prof. Auxiliar	M	4	18	7	9	2	7	10	11	7	6	0	7	88	
		F	9	15	6	7	11	2	3	8	12	16	9	10	108	
	Assistente	M	0	4	1	0	0	0	1	3	0	0	0	3	12	
		F	2	2	0	1	0	0	2	5	1	1	1	1	16	
	Total	M	5	29	11	15	5	12	14	20	9	9	2	16	147	
		F	14	20	8	9	16	2	9	18	15	22	15	14	162	
				19	49	19	24	21	14	23	38	24	31	17	30	309

Quanto à categoria profissional os departamentos apresentam-se da seguinte forma:

Antropologia: 2 professores catedráticos, 2 associados, 13 auxiliares e 2 assistentes; Ciências de Comunicação: 5 professores catedráticos, 5 associados, 33 auxiliares e 6 assistentes; Ciências Musicais: 1 professor catedrático, 4 associados, 13 auxiliares e 1 assistente; Estudos Políticos: 4 professores catedráticos, 3 associados, 16 auxiliares e 1 assistente; Estudos Portugueses: 2 professores catedráticos, 6 associados, 13 auxiliares e 0 assistentes; Filosofia: 1 professor catedrático, 4 associados, 9 auxiliares e 0 assistentes; Geografia e Planeamento Regional: 3 professores catedráticos, 4 associados, 13 auxiliares e 3 assistentes; História: 5 professores catedráticos, 6 associados, 19 auxiliares e 8 assistentes; História da Arte: 2 professores catedráticos, 2 associados, 19 auxiliares e 1 assistente; Línguas, Culturas e Literaturas Modernas: 2 professores catedráticos, 6 associados, 22 auxiliares e 1 assistente; Linguística: 2 professores catedráticos, 5 associados, 9 auxiliares e 1 assistente; Sociologia: 2 professores catedráticos, 7 associados, 17 auxiliares e 4 assistentes.

O Gráfico 1 permite uma leitura clara em função do género por departamento:

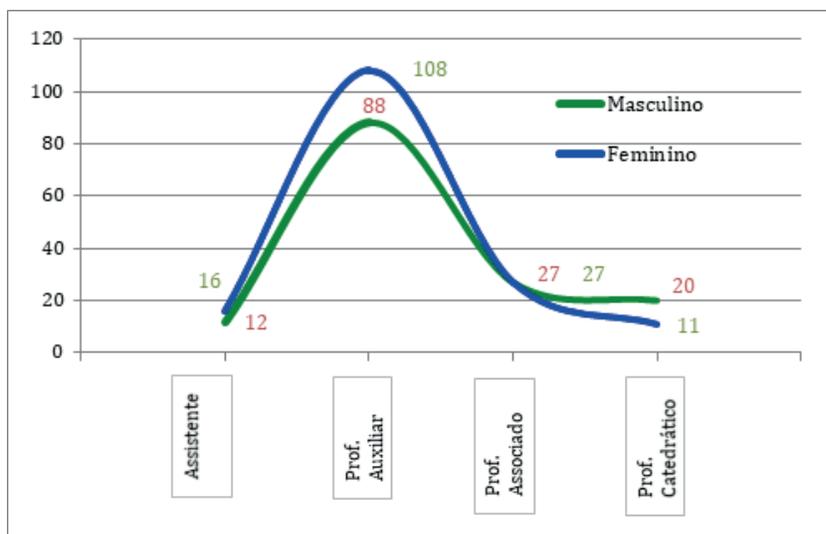
Gráfico 1 - Docentes por departamento e género



Antropologia: 5 homens (26,3%), 14 mulheres (73,7%); Ciências da Comunicação: 29 homens (59,2%), 20 mulheres (40,8%); Ciências Musicais:

11 homens (58%), 8 mulheres (42%); Estudos Políticos: 15 homens (62,5%), 9 mulheres (37,5%); Estudos Portugueses: 5 homens (23,8%), 16 mulheres (76,2%); Filosofia: 12 homens (85,8%), 2 mulheres (14,2%); Geografia e Planeamento Regional: 14 homens (60,9%), 9 mulheres (39,1%); História: 20 homens (52,6%), 18 mulheres (47,4%); História da Arte: 9 homens (37,5%), 15 mulheres (62,5%); Línguas, Culturas e Literaturas Modernas: 9 homens (29,1%), 22 mulheres (70,9%); Linguística: 2 homens (11,8%), 15 mulheres (88,2%); Sociologia: 16 homens (53,3%), 14 mulheres (46,7%).

Gráfico 2 – Síntese da evolução da carreira docente por género



O Gráfico 2 apresenta uma síntese da evolução da carreira docente na FCSH/UNL. A partir daqui, observamos que a maioria dos ingressos na carreira é de mulheres, que entram como assistentes, com uma taxa de crescimento muito rápida e superior à dos homens, o que vislumbraria uma carreira de grande expectativa. Mas, contrariamente à perspetiva inicial, rapidamente a curva perde vitalidade e não alcança os lugares de topo correspondentes.

Uma vez atingido o primeiro patamar de professor auxiliar, com um pico correspondente ao número máximo de pessoas envolvidas, verifica-se, a inversão das taxas de crescimento. As mulheres aparecem em queda acelerada, e os homens, numa variação mais suave, progridem até ao patamar de professor(a) associado(a). A partir desta posição, verifica-se que os homens estabilizam na carreira até atingirem o topo, ao passo que as mulheres continuam a perder lugares até atingirem o grau de professora catedrática.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Numa Faculdade maioritariamente feminina, também ao nível dos estudantes (63% são mulheres, segundo dados de 2018), o problema mais evidente, quando observamos os dados numéricos, é a progressão das mulheres na carreira docente. Dos 31 professores catedráticos, 20 são homens e 11 são mulheres; a maioria do corpo docente está na categoria de professor auxiliar, onde encontramos, também, a maior concentração de mulheres – dos 196 professores auxiliares, 88 são homens e 108 são mulheres.

A progressão das mulheres na carreira é tão lenta que, apesar de os homens aparecerem em menor número, passam sistematicamente à frente, quando há lugares disponíveis. Verifica-se, assim, a existência de um “teto de vidro” funcionalmente inultrapassável a afetar gravemente a progressão profissional das mulheres. Esta situação tem efeitos na qualidade de ensino, uma vez que reproduz os valores dum sistema assimétrico que não corresponde à realidade social e não devolve aos/às alunos/as a mundividência aferida pelo equilíbrio de género, conduzindo assim à reprodução de estereótipos tradicionais.

O trabalho docente na Faculdade assenta maioritariamente nas/nos professoras/es auxiliares, mão-de-obra altamente qualificada – doutoradas/os. Mas o desequilíbrio é evidente e manifesta-se no facto de serem estes os docentes que asseguram o grande volume de trabalho, com efeitos na qualidade do ensino, na qualidade e quantidade de produção científica e na direção de grupos e projetos de investigação. Isto significa que a faculdade está a usar mão-de-obra qualificada, a baixo preço, para assegurar a quase totalidade dos trabalhos universitários. Esta situação tem inscrita, em si mesma, uma essência de ilegitimidade e injustiça. A maioria das/dos

docentes mantêm-se na mesma categoria – professores auxiliares – durante muito tempo. A desigualdade perdura e tem efeitos ao nível contributivo, projetando-se nos valores da reforma, dado que menores descontos correspondem a uma reforma mais baixa. Ou seja, estamos a falar da propagação das desigualdades para toda a vida.

Quando analisamos a situação nos departamentos, identificamos as mesmas disparidades de género. Mas sublinhamos os departamentos onde na sua maioria os docentes são mulheres, tais como: Antropologia, 73,6% de mulheres; Estudos Portugueses, 76,1%; Línguas, Cultura e Literatura Modernas, 70,9%; Linguística, 88,4%; História da Arte, 62,5% (Gráfico 1). Ainda assim, mesmo nos departamentos onde há maioria de mulheres, observamos que a posição de catedrático é ocupada por igual número de mulheres e homens. Por outras palavras, mesmo quando as mulheres estão em maioria, verifica-se o efeito de *glass ceiling*.

A partir destes dados, confirmamos uma situação de segregação horizontal na proporção de homens e mulheres na docência, nos vários departamentos. As maiores assimetrias verificam-se em Filosofia, onde 85,7% do corpo docente são homens e 14,2% mulheres; Estudos Políticos, com 62,5% de homens e 37,5% de mulheres; Ciências da Comunicação, com 59,2% de homens e 40,8% de mulheres; e Geografia e Planeamento Regional, com 60,8% de homens e 39,1% de mulheres. Em contrapartida, verifica-se uma situação próxima da paridade nos cursos de História (52,6% de homens e 47,3% de mulheres) e Sociologia (53,3% de homens e 46,6% de mulheres).

A UE tem dado particular atenção a estes fenómenos de segregação horizontal e vertical, mencionando a importância de as instituições, numa primeira instância, procederem ao diagnóstico e assumirem o desafio de enfrentar a desigualdade de género nas suas organizações, por meio de uma mudança institucional que confronte os obstáculos à proporcional representação das mulheres, em todos os níveis das suas carreiras, promovendo, simultaneamente, a integração da dimensão de género nos conteúdos da investigação e inovação.

Confrontar e eliminar a reprodução das desigualdades de género, obriga a uma ação orientada para os mecanismos que devem ser alterados. Um conjunto de ações interventivas eficaz deve ter início muito antes da tomada de decisão sobre os cursos que os jovens pretendem seguir, combatendo assim a segregação horizontal que tem levado as mulheres a preferirem

mais as ciências sociais e humanas e os homens a concentrarem-se nas engenharias e tecnologias (Miller & Linn, 2015).

A segregação vertical, que tende a colocar nas posições hierárquicas de topo os homens, alicerça-se em preconceitos inconscientes e em interpretações pessoais enraizadas em procedimentos naturalizados que beneficiam os valores patriarcais (Gallego-Morón, 2017; Ross & Gattab, 2009). Para Guil Bozal (2015; 2016), os tetos de vidro estão blindados, pelo que a faculdade deve abandonar, quanto antes, a discriminação e adotar medidas de igualdade de género.

Monteiro & Ferreira (2013) alertam para as Resoluções do Conselho de Ministros n.ºs 49/2007 e 19/2012, que obrigam o sector empresarial do Estado à adoção de planos para a implementação da igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, visando a melhor conciliação entre a vida familiar e a profissional. As autoras consideram fundamental o estabelecimento de Planos para a Igualdade de Género nas organizações e, no artigo referido, propõem uma metodologia para a sua elaboração.

Concluimos que os dados aferidos nesta observação, embora tenham rastreado apenas alguns indicadores, confirmam as expectativas derivadas do conhecimento em trânsito, apresentados na revisão de literatura, relativamente ao estado da igualdade de género em ambiente académico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmad, S. (2017). Family or future in the academy? *Review of Educational Research*, 87, n.º1, 204-239. Doi: 10.3102/0034654316631626
- Arenas Ramiro, M. (2017). La igualdad de oportunidades en la carrera universitaria: conciliación y corresponsabilidad como medios para conseguirla. *Feminismo/s*, 29, 17-43. Doi: 10.14198/fem.2017.29.01
- Benschop, Y. & Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work and Organization*, 10, (2), 194-212. Doi: 10.1111/1468-0432.t01-1-00011
- Cabrera, A. (Ed.). (2016). *Política no feminino*. Lisboa: Alêtheia Editores.
- Docentes*, <http://www.fcs.unl.pt/faculdade/docentes> Universidade NOVA de Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas. Acedido entre 1 e 5 de março de 2018.

- European Commission. (2015). *She figures 2015: Gender in research and education*. Luxembourg. Doi: 10.2777/744106
- European Commission. (2014). *She figures: Women and science statistics and indicators*. Belgium.
- European Institute of Gender Equality. (2016). *Integrating gender equality into academia and research organizations. Analytical paper*. European Union. Doi:10.2839/381194
- European Institute of Gender Equality. *Gender equality index 2017. Methodological report*. Doi:10.2839/3514
- European Institute of Gender Equality. *Gender equality index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015*. Doi:10.2839/707843
- Ferreira, V. (2000). O papel de algumas organizações internacionais no crescente reconhecimento dos direitos das mulheres. *Ex-aequo*, 2-3, 207-218. Acedido em 20 de março de 2014.
- Flores Hernández, A. & Jiménez Montes, L. (2017). Socialización y sociabilidad de género en un escenario universitario altamente masculinizado. *Feminismo/s*, 29, 71-98, Doi: 10.14198/fem.2017.29.03
- Gallego-Morón, N. (2017). Más allá de las estadísticas: Invisibilización y negación de la discriminación de género en la Universidad. *Feminismo/s*, 29, 125-152. Doi: 10.14198/fem.2017.29.05
- Gender Equality Index 2015.
- Gómez Cama, M., Larrán Jorge, M. & Peña, F. J. A. (2016). Gender differences between faculty members in higher education: A literature review of selected higher education journals. *Educational Research Review*, 18, 58-69. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2016.03.001>
- Guil Bozal, A. (2008). Mujeres y ciencia: Techos de cristal. *Eccos Revista Científica*, 10, (1), 213-232.
- Guil Bozal, A. (2015). Universitarias en España: De los inicios a la actualidad. *Revista de Historia y Educación Latinoamericana*, 17, (24), 125-148.
- Guil Bozal, A. (2016). Techos universitarios de cristal blindado. *Investigaciones Feministas*, 7, (2), 25-39. Disponível em <http://dx.doi.org/10.5209/INFE.53964>
- López, Y. (2016). Invisibilidad y desigualdad: La política académica y las mujeres docentes en la Universidad. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 11, 373-390.
- Matus-López, M. & Gallego-Morón, N. (2015). Techo de cristal en la Universidad: Si no lo veo no lo creo. *Revista Complutense de Educación*, 26, (3), 611-626. Disponível em http://dx.doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n3.44491

- Miller, E. & Linn, M. (2015). Women's representation in science predicts national gender-science stereotypes: Evidence from 66 nations. *Journal of Educational Psychology*, 107, (3), 631-644. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1037/edu0000005.supp>
- Monteiro, R. & Ferreira, V. (2013). Planos para a igualdade de género nas organizações: Contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. *Sociedade e Trabalho*, 43/44/45, 123-136.
- Morley, L. (1994). Glass ceiling or iron cage: Women in UK academia. *Gender, Work & Organization*, 1, (4), 194-204. Disponível em <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1994.tb00018.x>
- Navarro-Astor, E., Guardiola-Víllora, A. & Basset-Salom, L. (2017). El profesorado de la Universitat Politècnica de València desde la perspectiva de género. *Feminismo/s*, 29, 243-277. DOI: 10.14198/fem.2017.29.10
- Parlement Européenne. (2014). *Intégration des question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les commission et les délégations du Parlement Européen*. Bruxelles, Belgique: Union Européenne. Disponível em http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/fr/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.3.8.html Acedido em 24 de novembro de 2015.
- Pordata.pt*. Disponível em <https://www.pordata.pt/>
- Ross, P. A. & Gattab, M. L. (2009). Gender (in)equity in the academy: Subtle mechanisms and the production of inequality. *Research in Social Stratification and Mobility*, 27, 177-200. Disponível em <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2009.04.005>
- Van den Brink, M., Benschop, Y. & Jansen, W. (2010). Transparency in academic recruitment: A problematic tool for gender equality?. *Organization Studies*, 31, (11), 1459-1483. Doi: 10.1177/0170840610380812
- Verloo, M. (2005). Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis approach. *The Greek Review of Social Research*, 117, 11-34
- Winlow, S. (2010). Gender inequality and time allocations among academic faculty. *Gender & Society*, 24, (6), 769-793. Doi: 10.1177/0891243210386728
- Young, B. (2000). Disciplinary neoliberalism in the European Union and gender politics. *New Political Economy*, 5, (1), 77-98. Doi: 10.1080/13563460050001998