



01-09-2024

DESTAQUE Opinião



Em Portugal, tal como nos outros países da UE-27, há mais mulheres a frequentar e concluir o ensino superior. Como se refletirá esta realidade em termos de lideranças quando entram na carreira académica? As mulheres estão sub-representadas nos altos cargos, enquanto que os homens estão nos lugares de topo. Este “efeito tesoura” traduz as disparidades entre os investimentos educativos e os percursos académicos de mulheres e homens. Podemos ver este “efeito tesoura” nos dados de 2021. As mulheres licenciadas eram cerca de 60%; já nos doutoramentos, a proporção aproximava-se, registando-se 51% de mulheres doutoradas. No entanto, quando entram na carreira académica, esta realidade transforma-se. À medida que as posições académicas vão subindo, menor o número de mulheres. Na categoria mais elevada (Professor/a Catedrático/a. Professor/a Coordenador/a Principal e Investigador/a Coordenador/a) os homens estão quase representados em 80% dos cargos de chefia.

Relativamente às mulheres doutoradas, a maior parte delas são na área da Educação e Saúde e Bem-Estar e, em muito menor número na área das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Ora, esta realidade tem impacto no desenvolvimento dos percursos académicos entre mulheres e homens e nos vencimentos auferidos. Apesar das

mulheres estarem mais representadas no grupo das doutoradas, auferem um vencimento inferior. Por outro lado, na maior parte dos países em que há mais mulheres investigadoras, há um menor investimento per capita em Investigação e Desenvolvimento.

O projeto Ge-HEI – Gender Equality in Higher Education Institutions financiado pelo EEA Grants ressalta as desigualdades que ainda persistem para as mulheres no acesso a cargos de topo e na presença em áreas de conhecimento, como as TIC. Quer no ensino superior público ou privado, estas auferem um vencimento inferior, o que as conduz a um percurso quer na docência, quer na investigação, de menor estabilidade profissional. As mulheres ganham menos do que os homens entre 149,20€ a 223,10€ mensais e quanto mais qualificadas são, maior o gender pay gap (GPG) entre elas e eles, em prejuízo delas. Estes dados são particularmente evidentes no que se refere aos ganhos mensais entre os quadros superiores, onde o gap entre mulheres e homens é de 26,5%, a desfavor destas.

O projeto GENDER UC financiado pelo EEA GRANTS procurou reforçar a integração da perspectiva de género nos processos e conteúdos de investigação da Universidade de Coimbra, através da implementação de medidas promotoras da igualdade de género tais como: a capacitação das investigadoras; a

mudança de procedimentos nas unidades de Investigação e Desenvolvimento (I&D) através da remoção de barreiras à participação e promoção da igualdade de género, e a mudança na produção e comunicação de conhecimento, com vista à eliminação dos estereótipos e enviesamentos de género existentes nos conteúdos e métodos de investigação. Apesar dos progressos verificados em Portugal relativamente a um maior acesso das mulheres a uma educação superior e a oportunidades académicas, de docência ou de investigação, persistem desigualdades de género nas lideranças na Academia. Estas implicam uma aposta constante e comprometida com a mudança institucional. 