UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS

Projecto *UBIgual*

(Diagnostico Organizacional)

O projecto *UBIgual* é promovido pela Universidade da Beira Interior (através do seu Centro de Estudos Sociais) e é co-financiado pela União Europeia e Estado Português, no âmbito da Tipologia 7.2 do POPH do QREN, tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Covilhã e UBI_CES, 31 de Janeiro de 2011.

Projecto *UBIgual*
(Diagnostico Organizacional da Igualdade de Género na UBI)

Coordenadora Científica: Catarina Sales Oliveira

Investigadoras: Maria João Simões

Susana Vilas Boas

ubi_CES | Centro de Estudos Sociais da Universidade da Beira Interior
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
Estrada do Sineiro, 6200-209 Covilhã - PORTUGAL
Telef.: +351 275 319 612 | Fax: +351 275 319 601
E-mail: ces@ubi.pt | www.ces.ubi.pt

ÍNDICE

Introdução 8
PARTE I 11
TEORIA, CONCEITOS E OPÇÕES METODOLÓGICAS 11
CAPÍTULO I – PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE (DES)IGUALDADE DE GÉNERO 12
CAPÍTULO II – IGUALDADE DE GÉNERO NAS UNIVERSIDADES 16
2.1 A Universidade como Local de Trabalho 16
2.1.1 Cultura organizacional e género 18
2.2 A Universidade como Local de I&D 19
2.3 A Universidade como Local de aprendizagem 21
2.3.1 Estereótipos e atitudes sexistas no currículo oculto 22
CAPÍTULO III – ESTRATÉGIA METODOLÓGICA 25
3.1 A metodologia de diagnóstico 25
3.2 Estrutura do diagnóstico – âmbitos, indicadores e técnicas 25
3.2.1 Das dimensões aos indicadores 26
3.2.2 Técnicas de recolha e tratamento de dados mobilizadas 31
PARTE II 34
RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO: (Des)Igualdades de Género na UBI 34
CAPÍTULO IV – A INSTITUIÇÃO UBI 35
4.1 Estrutura Organizacional da UBI 35
4.2. Políticas e medidas em matéria de Igualdade de Género 43
4.2.1 Das teorias e regulamentos à práticas: oportunidades e estrangulamentos 43
4.2.2.Políticas e medidas em matéria de género na UBI 45
4.3 Comunicação 49
4.4 Cultura Organizacional da UBI 50
4.4.1 Relação entre cultura organizacional e perspectiva de género 51
CAPÍTULO V – DOCENTES DA UBI 53
5.1 Estereótipos de género e atitudes sexistas do pessoal docente 57
5.1.1 Docentes e estereótipos de género 57
5.1.2 Docentes e atitudes sexistas 58
CAPÍTULO VI – I&D DA UBI 60
CAPÍTULO VII – ESTUDANTES DA UBI 64
7.1 Estudantes inscritos na UBI 64
7.2 Estudantes e (des)igualdades de género 67
7.2.1Conhecimentos dos/as estudantes sobre igualdade de género e as desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres. 67
7.2.2 Atitude dos/as estudantes face à Igualdade de Género. 68
7.2.3 Representações e reproduções sociais dos/as estudantes na realização de tarefas. 71
PARTE III 74
CONCLUSÕES 74
Estrutura e cultura ..... **Erro! Marcador não definido.**
Docência, investigação e discência ..... **Erro! Marcador não definido.**
BIBLIOGRAFIA 79
ANEXOS 90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Mulheres e homens por Nível de Escolaridade

Figura 2 – Mulheres e homens por Grupo Profissional

Figura 3 – Mulheres e homens Pessoal da Administração e Serviços (%)

Figura 4 – Retribuição das mulheres e dos homens por remuneração mensais ilíquidas

Figura 5 – Nº de mulheres e homens por Nível de Antiguidade

Figura 6 – Nº de mulheres e homens por Modalidade de Horário

Figura 7 – Horas de Trabalho Extraordinário por mulheres e homens, segundo a modalidade de prestação do trabalho.

Figura 8 – Nº de mulheres e homens Admitidos e Regressados

Figura 9 – Inscritos/as em formação em 2008 e 2009, por sexo (%)

Figura 10 – Corpo Docente por departamento e sexo

Figura 11 – Mulheres e homens investigadoras/es (%)

Figura 12 – Coordenadores/as dos Projectos de Investigação, por sexo

Figura 13 – Investigadores/as dos Projectos de investigação (%)

Figura 14 – Coordenadores/as das Unidades de Investigação, por sexo (%)

Figura 15 – Nº de alunas/os inscritas/os em Licenciatura, 1º ciclo e ciclo integrado

Figura 16 – Nº de alunas/os inscritas/os em Mestrado e 2º ciclo

Figura 17 – Nº de alunas/os inscritas/os em Doutoramento e 3º ciclo por faculdade

Figura 18 – Atitudes dos/as estudantes face à Desigualdade de Género, por sexo

Figura 19 – Atitudes dos/as estudantes face ás Desigualdades de Género por faculdade

Figura 20 – Respostas das atitudes de Desigualdade de Género, por sexo

Figura 21 – Percentagens de Atribuição das Tarefas

Figura 22: Distribuição de Tarefas Estudantes Femininas

Figura 23: Distribuição de Tarefas Estudantes Masculinos

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: *Indicadores Estrutura Organizativa*
Tabela 2: *Indicadores Funcionários(as)*
Tabela 3: *Indicadores Políticas e Medidas*
Tabela 4: *Indicadores Comunicação*
Tabela 5: *Indicadores Cultura Organizacional*
Tabela 6: *Indicadores Docentes*
Tabela 7: *Indicadores I&D*
Tabela 8:*Indicadores Estudantes*
Tabela 9: *Nº de mulheres e homens por Escalão Etário 2005*
Tabela 10: *Nº de mulheres e homens por Escalão Etário 2009*
Tabela 11: *Nº de dias em que mulheres e homens estiveram Ausentes ao Trabalho, segundo o tipo de ausência do ano 2005*
Tabela 12: *Nº de dias em que mulheres e homens estiveram Ausentes ao Trabalho, segundo o tipo de ausência do ano 2009*
Tabela 13: *Corpo Docente com e sem Doutoramento por departamento e sexo*
Tabela 14: *Corpo Docente por categoria*
Tabela 15: *Resumo dos resultados das Atitudes Sexistas*
Tabela 16: *Nº de mulheres e homens por Nível de Escolaridade do ano 2005*
Tabela 17: *Nº de mulheres e homens por Nível de Escolaridade do ano 2009*
Tabela 18: *Nº de mulheres e homens Trabalhadores Estrangeiros, segundo nacionalidade do ano 2005*
Tabela 19: *Nº de mulheres e homens Trabalhadores Estrangeiros, segundo nacionalidade do ano 2009*
Tabela 20: *Nº de mulheres e homens por Grupo de Pessoal Ano 2005*
Tabela 21: *Nº de mulheres e homens por Grupo de Pessoal Ano 2009*
Tabela 22: *Nº de mulheres e homens na Equipa Reitoral do ano 2005*
Tabela 23: *Nº de mulheres e homens na Equipa Reitoral do ano 2009*
Tabela 24: *Nº de mulheres e homens nos Órgãos de Governo do ano 2005*
Tabela 25: *Nº de mulheres e homens nos Órgãos de Governo do ano 2009*
Tabela 26: *Nº de mulheres e homens Presidentes das Faculdades*
Tabela 27: *Nº de mulheres e homens Presidentes de Departamentos*
Tabela 28: *Nº de Pessoal Administrativo, por faculdade e por sexo*
Tabela 29: *Nº de Pessoal Administrativo, por departamentos e por sexo*
Tabela 30: *Retribuição das mulheres e dos homens por escalão de remunerações do ano 2009*

Tabela 31: *Nº de mulheres e homens por Nível de Antiguidade do ano 2005*
Tabela 32: *Nº de mulheres e homens por Nível de Antiguidade do ano 2009*
Tabela 33: *Nº de mulheres e homens por Tipo de Contrato do ano 2005*
Tabela 34: *Nº de mulheres e homens por Tipo de Contrato do ano 2009*
Tabela 35*: Nº de mulheres e homens por Modalidades de Horários do ano 2009*
Tabela 36: *Nº de horas de Trabalho Extraordinário por mulheres e homens, segundo a modalidade de prestação do trabalho do ano 2005*
Tabela 37: *Nº de horas de Trabalho Extraordinário por mulheres e homens, segundo a modalidade de prestação do trabalho do ano 2009*
Tabela 38: *Mudança de Situação dos/as efectivos/as segundo o motivo do ano 2005*
Tabela 39: *Mudança de Situação dos/as efectivos/as segundo o motivo do ano 2009*
Tabela 40: *Nº de mulheres e homens Admitidos e Regressados do ano 2005*
Tabela 41: *Nº de mulheres e homens Admitidos e Regressados do ano 2009*
Tabela 42: *Nº de mulheres e homens que frequentaram Cursos de Formação do CFIUTE e Nº de mulheres e homens de Formadores/as no ano 2008*
Tabela 43: *Nº de mulheres e homens que frequentaram Cursos de Formação Interna no ano de 2008*
Tabela 44: *Nº de mulheres e homens que frequentaram Cursos de Formação do CFIUTE e Nº de mulheres e homens de formadores/as no ano 2009*
Tabela 45: *Nº de mulheres e homens que frequentaram Cursos de Formação Interna no ano de 2009*
Tabela 46: *Nº mulheres e homens por Áreas de Investigação e nº de Coordenadoras/es nas unidades de investigação da UBI 2005*
Tabela 47: *Nº mulheres e homens por Áreas de Investigação e nº de Coordenadoras/es nas unidades de investigação da UBI 2009*
Tabela 48: *Nº de Coordenadores/as e Investigadores/as, por projecto de investigação do ano 2005*
Tabela 49: *Nº de Coordenadores/as e Investigadores/as, por projecto de investigação do ano 2009*
Tabela 50: *Nº de mulheres e homens das Equipas de Investigação com Doutoramento, no ano de 2005*
Tabela 51: *Nº de mulheres e homens das Equipas de Investigação com Doutoramento, no ano de 2009*
Tabela 52: *Nº de estudantes Inscritos/as, por curso e por Licenciatura, 1º Ciclo e ciclo integrado e por faculdade do ano 2005*
Tabela 53: *Nº de estudantes Inscritos/as, por curso e por Licenciatura, 1º Ciclo e ciclo integrado e por faculdade do ano 2009*

Tabela 54: *Nº de alunas e alunos Inscritos/as em Mestrado e 2º ciclo*
Tabela 55: *Nº de alunas e alunos Inscritos/as em Doutoramento e 3º ciclo*
Tabela 56: *Nº de alunas e alunos que usufruíram das Condições Especiais de Acesso ao ensino superior: Programas "ADOC" e "Maiores de 23"*
Tabela 57: *Nº de alunas e alunos com Estatuto Trabalhador-Estudante*
Tabela 58: *Listagem de Estereótipos de Género*
Tabela 59: *Características atribuídas pelos/as docentes às Mulheres*
Tabela 60: *Características atribuídas pelos/as docentes aos Homens*
Tabela 61: *Características atribuídas pelos/as docentes a ambos os Géneros*
Tabela 62: *Resultados em (%) das respostas dos/as docentes ao Sexismo Hostil*
Tabela 63:*Resultados em (%) das respostas dos/as docentes ao Sexismo Benevolente*

Introdução

O presente diagnóstico foi elaborado no âmbito do projecto UBIgual – Plano de Igualdade de Género da Universidade da Beira Interior (UBI) – que é promovido pela Universidade da Beira Interior, através do seu Centro de Estudos Sociais, e co-financiado pela União Europeia e Estado Português, no âmbito da Tipologia 7.2 do POPH do QREN, tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

O Plano de Igualdade de Género da Universidade da Beira Interior é o primeiro plano de igualdade de género de uma universidade pública portuguesa, embora sejam muitas as universidades europeias que traçaram o seu Plano de Igualdade de Género nos últimos anos assumindo a responsabilidade de se transformarem em instituições mais igualitárias.

A existência de igualdade formal dentro da instituição, alicerçada na legislação vigente que promove a igualdade de oportunidades e a não discriminação, não é garantia da existência de uma igualdade de oportunidades real entre mulheres e homens. O peso da tradição dos papéis sociais que os homens e as mulheres sempre desempenharam, conduz a que as mulheres tendencialmente tenham uma situação profissional menos favorável. Esta discriminação nem sempre é facilmente detectável, escondendo-se por vezes em processos aparentemente neutros, sendo que a própria resignação e aceitação da pessoa discriminada pode mitigar a percepção da desigualdade.

Partindo do pressuposto da existência de desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres no nosso objecto de estudo, delineou-se um projecto que pretende definir uma estratégia institucional que promova a igualdade real entre homens e mulheres no trabalho, eliminando estereótipos, atitudes e obstáculos que dificultem o acesso das mulheres e homens a categorias, recursos e condições de trabalho em igualdade de oportunidades. Nesse sentido, os principais objectivos do projecto UBIgual, são:

(i) Formar, informar e sensibilizar a comunidade universitária para a temática da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas suas diversas vertentes, estimulando o respeito pelas diferenças e pela diversidade.

(ii) Garantir a criação de mecanismos na UBI, que contribuam para uma mudança efectiva a nível organizacional e outros, no campo da igualdade de género e de oportunidades.

(iii) Sensibilizar a comunidade estudantil para a importância da igualdade de oportunidades, entendendo esta como dimensão fundamental para o exercício pleno da cidadania e integração socioprofissional.

(iv) Implementar mudanças, não só ao nível organizacional, mas também ao nível de mentalidades e de comportamentos, que sejam passíveis de reprodução noutros contextos societais.

Um Plano de Igualdade de Género é um importante motor de mudança que se desenvolve a longo prazo. Um projecto deste tipo requer a definição de um plano de acção com horizontes temporais concretos, visto que os objectivos, que se vão cumprindo de maneira progressiva, vão propondo e sugerindo novas acções para períodos subsequentes. Podemos considerar que o Plano de Igualdade de Género está finalizado quando a perspectiva de género se encontra totalmente incorporada na estratégia da organização e é tida em conta em todas as suas decisões e acções.

Uma das fases mais importantes deste processo é a elaboração do diagnóstico da organização que, proporcionando uma fotografia fidedigna das características da instituição, é a base a partir da qual se irá delinear o Plano de Igualdade de Género.

O presente diagnóstico deve ser encarado como um instrumento funcional para a gestão da organização e uma ferramenta indispensável para a dirigir e gerir no sentido de concretizar a igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens.

O "D*iagnóstico Organizacional da Igualdade de Género na UBI*" que aqui apresentamos está estruturado da seguinte forma: inicia com a **INTRODUÇÃO**, que contempla a apresentação do projecto UBIgual e os seus objectivos. Divide-se depois em três partes. Na primeira são apresentadas as **TEORIAS, CONCEITOS E OPÇÕES METODOLÓGICAS** elencadas para o estudo, começando o capítulo I por debater as **PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE AS DESIGUALDADES DE GÉNERO**, aprofundando a definição de conceitos como sexo e género, as teorias da desigualdade de género e a sua evolução, e a exposição da perspectiva assumida pelo Projecto. No capítulo II trata-se a **IGUALDADE DE GÉNERO NAS UNIVERSIDADES**, que contextualiza a igualdade de género em três âmbitos principais de acção das universidades, a saber:

Universidade como local de trabalho, a *Universidade como local I&D* e a *Universidade como local de aprendizagem*. Finalmente o capítulo III, que encerra a Parte I do estudo, apresenta a **ESTRATÉGIA METODOLÓGICA** adoptada.

Na parte II apresentamos os RESULTADOS **DO DIAGNÓSTICO: (DES)IGUALDADES DE GÉNERO NO CASO DA UBI**, que se encontram divididos da seguinte forma: no capítulo IV aborda-se a **INSTITUIÇÃO**, apresentando, de forma exaustiva, um conjunto de indicadores estatísticos que se prendem directamente com a análise das categorias, condições, recursos e representatividade das mulheres e dos homens na UBI. Analisa-se as políticas e medidas, a comunicação e a cultura organizacional da UBI em matéria de Igualdade de Género. Neste capítulo, analisamos ainda indicadores estatísticos que se prendem com a distribuição dos funcionários e apresenta-se a percepção de igualdade de género desta população específica, a partir dos dados recolhidos em entrevistas. No capítulo V tratam-se os dados referentes ao **CORPO DOCENTE DA UBI**, mediante um conjunto de indicadores estatísticos directamente relacionados com estes e os resultados de um inquérito por questionário sobre estereótipos de género e atitudes sexistas dos e das docentes. No capítulo VI aborda-se a **I&D DA UBI**, que apresenta um conjunto de indicadores estatísticos sobre as unidades de investigação em matéria de igualdade de género e se analisa a percepção do pessoal de investigação sobre igualdade de género não só na instituição como também na investigação em geral. O capítulo VII analisa o **CORPO DISCENTE DA UBI**, através de um conjunto de indicadores estatísticos que se prendem directamente com os e as estudantes da UBI e onde se analisa os resultados de um inquérito aos e às estudantes sobre conhecimentos, atitudes, representações e reproduções socais de género.

A parte III do estudo consubstancia as **CONCLUSÕES,** compreendendo um balanço dos pontos positivos e pontos negativos, em matéria de igualdade de género, da organização.

PARTE I

TEORIA, CONCEITOS E OPÇÕES METODOLÓGICAS

CAPÍTULO I – PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE (DES)IGUALDADE DE GÉNERO

Para melhor compreender a conceptualização do género, é essencial fazer a distinção entre os conceitos sexo e género. Enquanto o sexo se refere aos aspectos relacionados com a diferenciação biológica entre homens e mulheres, o conceito género corresponde à representação social do sexo biológico, determinada pela definição social de tarefas e papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade, na vida pública e privada. Diariamente "fazemos o género" nas interacções sociais que estabelecemos com as outras pessoas. (Giddens, 2007)

O género é uma das primeiras categorias habitualmente utilizadas para descrever os indivíduos, e talvez seja uma das que mais influencia a vida social, na medida em que estrutura as relações interpessoais e permite delinear expectativas diferenciais. As diferenças de género são objecto de grande interesse por parte da Sociologia, porque se encontram ligadas a questões de desigualdade e poder nas sociedades, sendo as desigualdades de género definidas habitualmente como as diferenças de estatuto, poder e prestigio que as mulheres e os homens adquirem em grupos, colectividades e sociedades.

O debate sobre as diferenças entre homens e mulheres remonta ao século XIX, estando a sua origem relacionada com as mudanças produzidas na sociedade ocidental pela revolução industrial. Segundo Poeschl (2003) as mudanças sociais deste período histórico por um lado acentuaram a divisão dos papéis sociais entre mulheres e homens, por outro, incentivaram a produção de teorias aptas a justificar as posições desiguais dos sexos na estrutura social.

Os autores deste período defenderam a existência de uma base biológica nas diferenças de comportamento entre mulheres e homens e advogaram "que os aspectos da biologia humana – das hormonas aos cromossomas, do tamanho do cérebro à genética - são os responsáveis pelas diferenças congénitas no comportamento entre homens e mulheres" (Giddens 2007: 109). Estes autores justificam a inferioridade das mulheres em relação aos homens com base em diferenças inatas e biológicas. Para estes autores os indivíduos agem de acordo com a predisposição genética. Surgem nesta altura teorias como: (i) a teoria de Freud da diferença entre Masculinidade *e* Feminilidade; Para este autor o embrião humano era indiferenciado e as estruturas fisiológicas sexuais dos homens e das mulheres desenvolviam-se a partir das mesmas estruturas biológicas iniciais. Tal como Aristóteles,

Freud defendia que as estruturas sexuais da mulher se mantinham numa forma mais rudimentar do que as do homem, relacionando assim a masculinidade com actividade e a feminilidade, com passividade; (ii) As teorias da craniometria que defendiam uma relação entre o tamanho do cérebro e a pertença sexual que, na opinião do seus autores, sustentaria a tese da inferioridade das mulheres; (iii) a Frenologia que procurou demonstrar que as mulheres são dominadas pelos instintos e pelas emoções, manifestações inibidas nos homens pela sua inteligência superior; (iv) o Evolucionismo, que defendia que as diferenças morfológicas entre os sexos explicariam as diferenças de aptidões, temperamento e inteligência, já que "as energias da fêmea são orientadas para a preparação da gravidez e da lactação, o que reduz a energia disponível para o desenvolvimento de outras qualidades" (Herbert Spencer, 1891, cit. por Shields, 1986: 52).

Poucos anos mais tarde, no início do século XX, aparecem as primeiras abordagens que estabelecem a distinção entre sexo biológico e género social. Esta nova corrente de autores e autoras destaca o papel da socialização e da aprendizagem dos papéis de género e é neste contexto que surgem as duas principais teorias que explicam a natureza da desigualdade de género a partir da sociedade: as teorias funcionalistas e as teorias feministas.

As teorias funcionalistas sobre o género tentam demonstrar que as diferenças de género contribuem para a estabilidade e integração sociais. Talcott Parsons estabelece a ligação entre os temperamentos masculino e feminino e os papéis masculino e feminino. Segundo Parsons (Parsons e Bales, 1956), o papel do homem é de natureza instrumental e o papel da mulher de natureza expressiva. O desempenho destes papéis orienta as personalidades de modo que, tipicamente, o homem se focalize na realização de objectivos, iniba as suas emoções, aja em função do seu interesse pessoal e estabeleça relações úteis para alcançar as suas metas, enquanto, tendencialmente, a mulher é sensível, compreensiva, flexível, preocupa-se com as necessidades afectivas da família, mostra as suas emoções e valoriza as outras pessoas pelas suas qualidades pessoais (Poeschl et al, 2004). Esta é pois uma visão de complementaridade entre o homem e a mulher que estabelece o equilíbrio social. Nestes estudos confunde-se sexo com género, contudo, associa-se pela primeira vez as diferenças entre mulheres e homens às esferas pública e privada e destacam-se os papéis desempenhados como algo de socialmente desenvolvido. Em oposição a estas teorias surgem as teorias feministas.

As autoras feministas questionaram todas as investigações realizadas até à data sobre as diferenças entre os sexos. Maccoby e Jacklin (1974) fizeram uma recensão analítica de mais de 1400 estudos publicados sobre as diferenças entre mulheres e homens relativamente às capacidades cognitivas, aos temperamentos e aos comportamentos sociais e chegam à conclusão de que apenas quatro diferenças entre homens e mulheres têm alguma consistência científica, a saber: os homens possuiriam capacidades numéricas e de visualização espacial superiores às das mulheres e as mulheres possuiriam capacidades verbais superiores às dos homens. Os homens seriam também mais agressivos do que as mulheres (Deaux, 1990 cit. por Poeschl et al, 2004).

As autoras feministas afirmam que os seres humanos são sociabilizados para papéis que culturalmente se espera virem a desempenhar e afirmam que a investigação, realizada até então sobre as diferenças entre os sexos, estava enviesada à partida por juízos de valor pejorativos e só procurou demonstrar a inferioridade das mulheres. Na sequência desta conclusão, estas autoras, entre outras, desenvolveram um extenso corpo de textos teóricos sobre as diferenças entre os sexos, com o objectivo de provar que não há qualquer base biológica que impeça as mulheres de seguir uma ocupação e para evidenciar as consequências negativas dos estereótipos acerca das mulheres.

Nos últimos anos foram desenvolvidas diversas teorias sobre a desigualdade de género, que procuram explicar e justificar a posição das mulheres e dos homens na sociedade. Mantêm-se por um lado as perspectivas científicas que assentam no paradigma biológico e defendem que as desigualdades de género são naturais e por outro lado outras perspectivas que advogam que as desigualdades de género são um processo social. Destacam-se perspectivas como as de Giddens (2007) e as de Olin Wright (2000) que analisam a desigualdade de género como um importante mecanismo de estratificação social que perdura nas sociedades contemporâneas.

Situando a perspectiva assumida neste trabalho, afirma-se que consideramos que tanto as mulheres como os homens têm predisposição para serem seres individuais e sociais plenos e que a desigualdade de género é um fenómeno social alicerçado na cultura e transmitido no processo de sociabilização. Na nossa opinião, os papéis de género vinculados no inconsciente colectivo e que têm forte expressão nas práticas sociais, são os grandes responsáveis pelas desigualdades sociais de género tanto para as mulheres como para os homens.

Desta forma, como base do presente trabalho, definimos a igualdade de género como a igual visibilidade e participação de ambos os sexos em todas as esferas da vida pública e

privada. A igualdade de género é o oposto da desigualdade de género e não da diferença de género, ou seja, reconhecemos as identidades masculina e feminina. Os nossos pressupostos são : (i) todos os seres humanos são livres para desenvolver as suas capacidades pessoais e para fazer escolhas, sem as limitações estabelecidas pelos papéis de género socialmente estereotipados; (ii) os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens devem ser considerados e igualmente valorizados; (iii) tem de ser considerada e respeitada a diversidade e liberdade individuais.

CAPÍTULO II – IGUALDADE DE GÉNERO NAS UNIVERSIDADES

A universidade é uma instituição com um papel central no mundo contemporâneo, visto ter como missão a transmissão e produção de conhecimento e a tarefa de educar e formar as novas gerações. Encarando a universidade como uma instituição de educação integral, e o ensino não apenas como profissionalização, estudo e investigação mas também como cultura, cidadania e desenvolvimento social, evidencia-se que a universidade tem como obrigação ter uma abordagem pioneira no campo da cidadania de modo a promover o progresso social.

2.1 A Universidade como Local de Trabalho

A qualidade e competitividade exigida hoje às universidades torna necessário saber utilizar todo o potencial dos seus recursos humanos, procurando capacitá-los e implicá-los na missão e nos objectivos da organização e aproveitando a criatividade e a motivação das pessoas para obter elevados níveis de inovação, qualidade e satisfação.

Todas as organizações possuem uma cultura ou culturas, que muitas vezes é inconsciente ou está camuflada, mas que marca de forma indelével a acção e reacção e os significados em contexto organizacional. Os valores, a história e as práticas de uma determinada organização consubstanciam uma forma própria e particular de fazer as coisas, que frequentemente não é questionada e muitas vezes se considera inquestionável (Stuart, 1999).

Desde os anos 70 do século passado que se passou a ter em conta esta questão no estudo das organizações e consequentemente surgiram diferentes abordagens ao estudo da cultura organizacional. Alguns autores privilegiam os elementos cognitivos, tais como pressupostos, crenças e valores, enquanto outros se debruçam sobre comportamentos e artefactos, como uma via para a destrinça entre os elementos visíveis e invisíveis da cultura. Para Schein a cultura organizacional define-se como "*o padrão de pressupostos básicos que um dado grupo inventou, descobriu e desenvolveu, aprendendo a lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna, e que têm funcionado suficientemente bem para serem considerados suficientemente válidos e serem ensinados aos novos membros como o modo correcto de compreender, pensar e sentir, em relação a esses problemas*". (Schein, 1984: 56)

A análise da cultura organizacional pode ser operacionalizada de diferentes formas, sendo que a mais frequente é categorizá-la recorrendo a pares dicotómicos caracterizadores de aspectos-chave como o funcionamento organizacional, a comunicação ou a liderança (por exemplo liderança autoritária versus liderança assertiva). Uma outra perspectiva consiste na interpretação de questões como a mudança, a diversidade, o conflito, a inovação, a aprendizagem contínua, a parceria, relações sociais, responsabilidade social. Enquanto a primeira perspectiva categoriza a cultura organizacional de uma organização numa tipologia mais rígida, a segunda compreende o papel da cultura organizacional como a conjugação e o resultado de múltiplos traços e tipos culturais diferenciados.

Charles Handy (1976) tipificou quatro tipos de cultura, que estão associados às formas de liderança que comummente se encontram nas organizações. Os tipos de cultura organizacional foram associados metaforicamente por Handy (1991) a deuses gregos: Cultura do Poder (Zeus), Cultura do Papel (Apolo), Cultura da Tarefa (Atenas) e Cultura da Pessoa (Dionísio).

Estes tipos são apenas alguns modelos ou ideais-tipo que caracterizam normalmente as organizações, não significando que as mesmas se enquadrem exactamente nestas formas, visto que cada organização tem as suas características próprias que a tornam única. Iremos recorrer a esta tipologia porque nos parece de fácil compreensão e adequada aos objectivos do diagnóstico organizacional que iremos efectuar. Procuraremos assim conjugar a tipologia de Handy com as duas orientações acima descritas, utilizando elementos das várias abordagens para caracterizar a cultura organizacional da UBI no que se refere aos seus traços essenciais.

Compreender a cultura de uma organização é factor chave para diagnosticar os seus problemas e definir soluções, que por vezes implicam a necessidade de mudança cultural. As subculturas de uma organização geralmente estão ligadas a grupos específicos ou determinados sectores, que pela sua especificidade intrínseca, se diferenciam ou singularizam, em termos de práticas e referenciais, do todo organizacional. Numa organização universitária as diferenças ao nível do conteúdo do trabalho entre pessoal não docente e corpo docente podem conduzir à formação de subculturas. A assimetria de estatuto e posicionamento entre pessoas trabalhadoras e corpo discente pode igualmente consolidar diferentes subculturas na comunidade académica.

As universidades públicas, enquanto organizações, apresentam algumas características distintivas. Vários autores, entre os quais Mintzberg (1995), consideram a universidade como

uma organização com especificidades próprias e complexas cujas principais características podem ser resumidas da seguinte forma:

- Os grupos de profissionais que nela actuam fazem-no de modo independente mas compartilham os mesmos recursos
- A estrutura de poder é mal definida
- Os objectivos são difusos ou mal definidos
- O corporativismo é muito marcante
- Há frequentes mudanças na administração
- Há um domínio das considerações políticas
- O sistema de avaliação é limitado
- Muitos grupos de interesse influenciam as decisões
- As mudanças ocorrem como reacções e crises

Estudos sobre a cultura organizacional das universidades sugerem que as universidades são geridas na *"sua maioria, por pessoas de boa vontade, que chegam a gastar toda sua vida na tentativa de construir uma instituição forte, saudável e financeiramente equilibrada. Nas instituições públicas, que têm sido vistas muito mais como um instrumento de política de governo que como um serviço, as improvisações são uma prática permanente"*. (Finger citado por Estrada, 2001: 2)

2.1.1 Cultura organizacional e género

A relevância de perspectivar o género na temática da cultura organizacional alicerça-se no facto de que as organizações actuais foram, na sua larga maioria, criadas e pensadas por homens e para homens, pelo que potencialmente reflectem uma perspectiva masculina do mundo. Examinar organizações e a sua cultura a partir de uma perspectiva de género pode destacar os aspectos marcados por uma visão *genderificada* e trazê-los para um nível consciente, suscitando assim a reflexão (Stuart, 1999).

Estudos sobre este tema indicam que, não obstante a introdução generalizada de legislação e normas neutras que se promoveu nas últimas décadas, é detectável em grande parte das organizações a continuidade de práticas de desigualdade de género. O modelo predominante de gestão liberal e da igualdade de oportunidades, que pareceria assegurar a não existência de discriminação de género, paradoxalmente parece estar a promover a

exclusão de características e valores tipicamente associados ao género feminino (Rubin, 1997).

A existência de discriminação e tratamento desigual dentro das universidades pode gerar uma falta de motivação e compromisso no trabalho, já que a percepção da discriminação pode levar trabalhadoras e trabalhadores a um sentimento de insatisfação que se repercuta no seu comportamento e rendimento. Neste contexto, as organizações que possuem uma política de incentivo ao bem-estar e satisfação dos seus colaboradores e colaboradoras tendencialmente assinalarão efeitos positivos destas políticas na sua produtividade. O ambiente de trabalho deve ser entendido como um sistema dinâmico, onde é necessário analisar as desigualdades sociais que subsistem na instituição. Importa pois caracterizar e analisar a cultura organizacional para comprovar se as praticas e cognições enraizadas são efectivamente neutras, o que não é detectável em análises estatísticas desagregadas por sexo e na análise documental de normas e regulamentos, sendo necessário penetrar profundamente nas práticas organizacionais.

Segundo Perista (2008), para investir numa construção de relações de género igualitárias, a universidade deverá definir, ao nível da sua política de recursos humanos, objectivos concretos quanto à eliminação da segregação profissional, designadamente promovendo a participação de mulheres em funções mais masculinizadas e o favorecimento da integração dos homens em sectores predominantemente femininos, assumindo deste modo a transversalidade do princípio da igualdade de género nas suas políticas e planos de acção.

Para que uma instituição seja eficiente e eficaz é necessário que os valores organizacionais centrais se tornem compartilhados pelos trabalhadores e trabalhadoras e um desses valores é a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

2.2 A Universidade como Local de I&D

A Investigação Científica e o Desenvolvimento Experimental representam um investimento no futuro das nações e é um pré-requisito para a plena transição da sociedade actual para um modelo de sociedade baseada na informação e no conhecimento. A sociedade actual exige um contínuo fortalecimento da interacção entre os sistemas científico, tecnológico, educacional por um lado e a indústria nacional e outras organizações por outro. A I&D

desempenha um papel fundamental no aumento da competitividade, no crescimento das economias e no bem-estar dos países e das populações.

O papel das universidades é decisivo neste processo visto que a universidade é por excelência o local da investigação e desenvolvimento. Cada vez mais se exige às universidades que desenvolvam novos conhecimentos e saberes, e que sejam capazes de inovar e disseminar essa inovação. Para manterem o seu papel decisivo na sociedade, a universidades têm de traçar um rumo, uma linha de orientação, evitando assim a dispersão de esforços e de recursos, unindo toda a comunidade académica em torno dos mesmos objectivos integrados numa missão, que não se deverá limitar ao benefício económico, mas também social. As instituições e organizações que têm uma orientação global de abertura ao exterior devem fomentar a análise das potencialidades do seu colectivo de mulheres e homens, assim como devem gerir a diversidade, interna e externa, persuadidos do enriquecimento e das vantagens que assim se podem gerar.

Do que fica dito anteriormente, é fácil deduzir a importância de que se reveste o trabalho de investigação no domínio da Igualdade de Género e de como parece indispensável incentivar os trabalhos de pesquisa nesta área. Em Portugal, nas últimas décadas, têm surgido bastantes estudos de carácter científico importantes sobre as problemáticas da igualdade de género, contudo os seus conteúdos dificilmente penetram nas práticas das administrações a ponto de influenciarem os seus procedimentos correntes. Urge alterar esta situação, aumentando a produção científica nesta área e, sobretudo, lograr desbloquear resistências e sensibilizar os órgãos de gestão e administração para a importância desta temática.

2.3 A Universidade como Local de aprendizagem

A universidade cria e difunde cultura e tem a responsabilidade de formar futuros e futuras profissionais, pessoas que seguramente reproduzirão alguns dos valores e dos exemplos que adquiriram durante esta etapa educativa.

É por meio do(s) currículo(s) escolar e académico, que as diferentes sociedades procuram desenvolver os processos de conservação e transformação não só do conhecimento como também dos valores e normas sociais vigentes. Os autores da teoria crítica do currículo destacam a existência de dois tipos de currículos presentes nas escolas: o currículo formal ou explícito e o currículo oculto ou implícito. Segundo Silva (1999), o currículo oculto transmite e reproduz valores e crenças no processo de escolarização. Este currículo é construído por aqueles aspectos do ambiente escolar que, sem fazer parte do currículo oficial, contribuem, de forma implícita, para aprendizagens sociais relevantes. O que se transmite no currículo oculto são fundamentalmente atitudes, comportamentos, valores e orientações. Ele é resultado das relações interpessoais desenvolvidas dentro da instituição, da hierarquização entre direcção, corpo docente e discente e da forma como os e as estudantes são levados a relacionarem-se com o conhecimento e está presente no quotidiano escolar sob a forma de aprendizagens não planeadas.

São muitos os autores que afirmam que a natureza oculta do currículo, pode contribuir mais para a sociabilização, na formação de valores e atitudes do e da estudante do que o currículo oficial da escola. Silva (1992) afirma que o currículo oculto é resultado de uma trama complexa que envolve os rituais e as práticas escolares, as relações hierárquicas desenvolvidas na escola e as características do ambiente escolar. Tendencialmente no nosso sistema de ensino básico secundário e mesmo no superior as aprendizagens educacionais resultantes do currículo oculto são a docilidade, a obediência, a competição e as normas e atitudes para funcionar adequadamente numa sociedade injusta e desigual. O sistema de ensino é um dos mecanismos pelos quais as estruturas sociais são perpetuadas (Bourdieu, 1999).

No que respeita a Igualdade de Género, a universidade deve procurar reflectir e intervir tanto ao nível do currículo formal como do currículo oculto.

2.3.1 Estereótipos e atitudes sexistas no currículo oculto

Os estereótipos de género são um fenómeno cultural que tem como efeito a estruturação e a padronização dos comportamentos entre mulheres e homens num dado contexto social e histórico. Os estereótipos devem ser analisados dentro do seu contexto social de produção e reprodução, uma vez que eles são reproduzidos através da interacção social.

Alguns estudos mostram que a mudança de estereótipos é muito lenta, por exemplo, o estudo longitudinal realizado por Lueptow, Garovich-Szabo e Lueptow (citado por Lips 2005: 7), a partir de sete pesquisas entre 1974 e 1997 nos Estados Unidos, concluí que os estereótipos sexuais evoluíram muito pouco no período de tempo considerado, a despeito das importantes mudanças sociais ocorridas. Os estereótipos mudam mais lentamente do que as realidades sociais (Bosche, 2005). Sobre o sentido em que a mudança social se está a processar, estudos sobre o tema sugerem que as mulheres se identificam cada vez mais com os atributos estereotipados masculinos, enquanto os homens continuam a não se identificar com os estereótipos femininos (Twengue,1997; Lips, 2005; Dieckman & Eagly, 2000).

O sexismo consiste na existência de estereótipos avaliativos dos indivíduos de acordo com o seu sexo (GLick e Fishe, 1996). Para o autor e autora o sexismo ambivalente[1] apresenta duas formas principais: a hostil e a benévola. Entende-se por sexismo hostil a expressão evidente de preconceito em relação ao género, que reflecte intolerância em relação aos papéis sexuais, baseada na imagem da mulher como um ser frágil e inferior, e do homem como um ser forte e superior. O sexismo benevolente está associado a uma atitude positiva que muitas vezes é considerada não preconceituosa, pois assume uma postura paternal ou maternal perante o indivíduo de acordo com o seu género. Nesta perspectiva, o homem é visto como o provedor da família, cuja presença garante a protecção e as condições base da reprodução social.

Os estudos que exploram a relação pedagógica entre docentes e estudantes sugerem que o corpo docente pode reforçar os estereótipos existentes, nomeadamente através de uma assimetria entre o tratamento dado aos rapazes e às raparigas. (Conseil du statut de la femme, 2009).

[1] Que definem como um sucedâneo de sexismo, por estes estereótipos não serem tão directos como as posturas mais tradicionais de discriminação de género

"*Os rapazes da primária, secundária ou dos estudos superiores recebem mais atenção em termos de aprovação, de desaprovação, de comentários ou de escuta de que às raparigas*" (Baudoux e Noircent 1993:151). Estas assimetrias manifestam-se por vezes de formas mais subtis, por exemplo, no tipo de interacção estabelecida em sala de aula: as raparigas são questionadas sobre os saberes adquiridos na aula anterior e os rapazes são questionados nos momentos em que há produção de saber, ou seja, a rapariga relembra e os rapazes são integrados nas operações cognitivas, o que insinua o pressuposto de que as raparigas são estudiosas e os rapazes são dotados. O corpo docente, ao acreditar na capacidade dos rapazes para uma determinada área (por exemplo a matemática) e das raparigas para outra (por exemplo as línguas), tendem a aumentar a confiança de um ou outro género na área que lhe é atribuída. Desse modo, mesmo que as raparigas tenham melhores resultados em matemática podem não sentir-se à altura para um saber designado como tipicamente masculino (ciências duras), e o mesmo se pode dizer em relação às línguas no caso dos rapazes. Adicionalmente o pessoal docente tende a atribuir os maus resultados à falta de esforço no caso dos rapazes e à falta de capacidades intelectuais no caso das raparigas, estando implícita a mensagem de que os rapazes são inteligentes mas preguiçosos e de que as raparigas têm mesmo que trabalhar porque são menos brilhantes. (Conseil du Statut de la Femme, 2010).

A um nível mais genérico de análise da relação pedagógica Robert Rosenthal e Lenore Jacobson (1971) identificaram o efeito *pigmaleão*, sustentando uma discussão acerca do papel (que crêem fundamental) do pessoal docente e pessoal educador nessa relação. O efeito pigmaleão baseia-se na ideia de que os e as docentes interagem com o corpo discente de forma diferenciada consoante as expectativas que neles e nelas depositam, ou seja, se considerarem que uma aluna ou um aluno é inteligente, inconscientemente irão criar condições favoráveis à comprovação deste juízo de valor; se pelo contrário, acharem que a mesma ou o mesmo é pouco dotada ou dotado para aprender, tenderão a condicionar a relação pedagógica com a ou o discente no sentido da comprovação desta ideia prévia. O desempenho do corpo discente poderá ser igualmente influenciado na medida em que as expectativas do pessoal docente, quando transmitidas (de forma implícita ou explicita) ao corpo discente, influenciam o comportamento destes e/ou destas. Neste quadro, a prática da sala de aula pode reflectir alguns desequilíbrios provocados pelos juízos de valor do pessoal docente.

Expectavelmente nas universidades este tipo de assimetrias e estereótipos estariam eliminados por uma evidente capacidade reflexiva e autocrítica. No entanto, a instituição universitária é composta por pessoas que foram elas próprias educadas numa lógica de

continuidade da estrutura social, no sentido de Bourdieu, pelo que se nos afigura importante ter em conta este aspecto na nossa análise.

No nosso ponto de vista, o currículo oculto tem duas perspectivas, podendo ser negativo e podendo ser positivo o que muito depende do ambiente educativo. Desta forma consideramos que se deve trabalhar o clima e o ambiente organizacional da universidade de forma a adaptar os rituais, as práticas, as relações hierárquicas desenvolvidas na universidade e as características do ambiente universitário caso este revele promover na sua essência desigualdades e estereótipos de género. É igualmente importante reflectir sobre a relação e práticas pedagógicas. Informando e formando toda a comunidade educativa, educando para um pensamento crítico sobre a igualdade de género que conduzirá a uma mudança nas interacções quotidianas. Esta mudança irá ter impactos nas normas e valores que constituem o currículo oculto e nas perspectivas fundamentais que educadores e educadoras utilizam para planear, organizar e avaliar as acções quotidianas.

CAPÍTULO III – ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

3.1 Opções metodológicas

No presente diagnóstico foi privilegiada uma abordagem assente na valorização da diversidade em termos metodológicos. A abordagem escolhida foi a complementaridade metodológica, gizando um instrumento que permita uma melhor compreensão da realidade e uma maior eficácia da utilização dos meios e das técnicas de intervenção. Neste sentido, o presente diagnóstico foi desenvolvido como um processo participado e recorreu a diferentes técnicas de pesquisa, mobilizando para tal dois tipos de distintos de metodologias, a quantitativa e a qualitativa.

3.2 Estrutura do diagnóstico – âmbitos, indicadores e técnicas

O diagnóstico foi realizado entre Março de 2010 e Janeiro de 2011. Optou-se por um estudo de análise diacrónica entre os anos de 2005 e 2009, procurando assim averiguar que evolução e/ou alterações houve na questão da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na UBI, durante estes quatro anos. A razão de escolha dos anos de 2005 e 2009 prendeu-se essencialmente com a existência e acessibilidade dos dados estatísticos e também com o facto de se considerar que um período de quatro anos era um espaço temporal adequado para analisar as mudanças ocorridas.

Na elaboração do presente diagnóstico, observaram-se três fases de trabalho:

a) A primeira fase consistiu na comunicação e divulgação do projecto aos e às responsáveis institucionais para obter o seu apoio e envolvimento e a subsequente difusão do projecto a toda a comunidade educativa (funcionários e funcionárias não docentes, docentes e estudantes da UBI).

b) Uma segunda fase consistiu na recolha, tratamento e análise de dados quantitativos, tendo decorrido de Abril a Agosto de 2010.

c) A terceira fase incidiu sobre a recolha, tratamento e análise de informação qualitativa, fase que se estendeu de Setembro de 2010 a Janeiro de 2011.

3.2.1 Das dimensões aos indicadores

Para a segunda e terceira fases elaborámos um modelo de análise composto por indicadores que cobrem 8 dimensões diferentes e que incluem todos os aspectos que considerámos serem importantes para analisar a (des)igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens na Universidade da Beira Interior, a saber: Estrutura Organizativa da UBI; Políticas e Medidas da UBI; UBI e Comunicação; Cultura Organizacional da UBI; Pessoal não docente da UBI; Docentes da UBI; I&D da UBI; Estudantes da UBI.

Para cada uma destas dimensões definiu-se um conjunto de indicadores de distinta relevância, para poder detectar situações de desvantagem e discriminação de género. Tais indicadores servirão posteriormente de base para estabelecer prioridades e definir objectivos e acções concretas no Plano de Igualdade de Género da UBI. O modelo analítico e o levantamento de indicadores foram efectuados a partir de recensão bibliográfica e análise aprofundada de literatura sobre a Igualdade de Género conjuntamente com o estudo sociológico da organização. Procurou-se definir instrumentos de recolha de dados o mais adequados possível à realidade concreta do objecto de estudo. O modelo de indicadores foi adaptado e reformulado, durante o processo de recolha de dados, de forma a melhor se adaptar à realidade em estudo (ver as Tabelas 1, 2,3,4,5,6, 7e 8 apresentadas em seguida).

Tabela 1: *Indicadores sobre a Estrutura Organizativa*

	Resumo dos objectivos
	Analisar se as mulheres estão, e em que medida, representadas em todos os âmbitos, categorias e níveis da organização.
	Verificar se existe discriminação de género no tipo de contrato e jornada de trabalho.
	Indagar se as pessoas, de todos os cargos, categorias e níveis da organização, têm a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar.
	Analisar em que medida as mulheres têm acesso a progressão e desenvolvimento pessoal.
Indicadores	**Fonte de informação**
Nº de mulheres e homens por grupo profissional.	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009
Nº de mulheres e homens por escalão etário.	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009
Nº de Mulheres e Homens por nível de antiguidade.	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009
Nº de mulheres e homens por nível de escolaridade.	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009

Nº de Mulheres e Homens na equipa Reitoral.	Reitoria
Nº de Mulheres e Homens nos Órgãos de Governo da UBI.	Reitoria
Nº de Mulheres e Homens Presidentes das faculdades.	Reitoria
Nº de Mulheres e Homens Presidentes de departamento.	Secretariados de Departamentos e Divisão de Expediente de Pessoal
Nº de mulheres e homens trabalhadores estrangeiros, segundo nacionalidade.	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009
Nº de Mulheres e homens por tipo de contrato.	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009
Nº de mulheres e homens por modalidades de horário.	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009
Horas de trabalho extraordinário por mulheres e homens, segundo a modalidade de prestação do trabalho.	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009
Nº de dias em que mulheres e homens estiveram ausente ao trabalho, segundo o tipo de ausência.	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009
Mudança de situação dos/as efectivos/as, segundo o motivo.	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009
Retribuição das mulheres e dos homens por escalão de remunerações.	Balanço Social da UBI de 2009
Nº de Mulheres e homens admitidos e regressados.	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009
Nº de mulheres e homens nas comissões e tribunais de concurso nomeados pela universidade.	https://www.ubi.pt/Entidade_Noticias.aspx?id=Bolsas_Concursos&cat=8, consultado a 2010.09.17 https://www.ubi.pt/Pagina.aspx?p=Recursos_Humanos, consultado a 2010.09.17
Cursos de formação adquiridos pelas mulheres e homens da UBI.	Centro de Formação Interacção UBI Tecido Empresarial (CFIUTE) e Divisão de Expediente e Pessoal
Cursos de formação dados por mulheres e homens.	Centro de Formação Interacção UBI Tecido Empresarial (CFIUTE) e Divisão de Expediente e Pessoal

Tabela 2: *Indicadores sobre os/as Funcionários/as*

	Resumo dos objectivos
	Analisar em que medida, os homens e as mulheres estão representados nas categorias de pessoal de serviços e administrativos.
Indicadores	**Fonte de informação**
Nº de mulheres e homens Pessoal da Administração e Serviços (PAS)	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009
Nº de PA (pessoal administrativo), por faculdade.	Divisão de Expediente e Pessoal
Nº de pessoal não docente por serviços	Divisão de Expediente de Pessoal

Tabela 3: *Indicadores sobre Políticas e Medidas*

	Resumo dos objectivos
	Analisar (i) o grau de integração da igualdade de género na estratégia da organização, (ii) a incorporação da perspectiva de género nas políticas, tomadas de decisão e as actividades levadas a cabo pela Universidade.

	Verificar se há neutralidade de linguagem na documentação produzida e utilizada.
	Indagar se é cumprido o princípio de igualdade de oportunidades de género em todas as fases do processo de recrutamento, selecção e promoção.
Indicadores	**Fonte de informação**
Incorporação da dimensão de igualdade de género na estratégia, missão e valores da UBI.	Documentação institucional e entrevistas
As medidas políticas, projectos, actividades incorporam dimensões de igualdade de género.	Documentação institucional e entrevistas
Difusão de políticas em matéria de igualdade.	Entrevistas
Análise das medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar.	Documentação institucional e entrevistas
Benefícios directos dos/as trabalhadores/as e familiares.	Documentação institucional e entrevistas
Utilização de linguagem neutra na documentação interna	Documentação institucional, documentos internos e materiais de divulgação
Definição de instrumentos e técnicas de selecção neutros.	Documentação institucional e entrevistas
Critérios de progressão na carreira neutros.	Documentação institucional e entrevistas
Regras de recrutamento neutros.	Documentação institucional e entrevistas
Critérios utilizados para o estabelecimento de horários.	Documentação institucional
Queixas de discriminação, assédio ou atitudes sexistas e existência de mecanismos existentes para detectar e solucionar este tipo de situações.	Entrevistas

Tabela 4: *Indicadores sobre a Comunicação*

	Resumo dos objectivos
	Verificar se existe sensibilização para o tema da igualdade de género.
	Analisar se existe a preocupação de projectar uma imagem não sexista da Universidade.
	Verificar se existe a preocupação na utilização de linguagem neutra na projecção da imagem da UBI.
Indicadores	**Fonte de informação**
Incidência das notícias sobre temas relacionados com a igualdade de género.	Newsletter informa; Jornal Urbi e Orbi; Mensagens do Gabinete de Relações Públicas; http://www.ubi.pt; http://www.academicos.ubi.pt
Utilização de linguagem neutra na comunicação interna e externa.	Newsletter informa; Jornal Urbi e Orbi; Mensagens do Gabinete de Relações Públicas; http://www.ubi.pt; http://www.academicos.ubi.pt
Existência e distribuição de um guia de linguagem neutra	Entrevistas

Preocupação com o sexismo na imagem da organização.	Gabinete de Relações Públicas; http://www.ubi.pt; http://www.academicos.ubi.pt; http://www.google.com/profiles/Universidade.da.Beira.Interior; http://issuu.com/universidade.da.beira.interior

Tabela 5: *Indicadores Cultura Organizacional*

	Resumo dos objectivos
	Avaliar o grau de integração da igualdade de género na cultura organizacional da instituição.
	Verificar se existem atitudes sexistas, práticas discriminatórias ou assédio.
Indicadores	**Fonte de informação**
Cultura e subculturas organizacionais e perspectivas de género.	Entrevistas
Perspectivas de género na relação profissional.	Entrevistas a funcionários/as, docentes e/ou chefes de departamento

Tabela 6: *Indicadores sobre os Docentes*

	Resumo dos objectivos
	Analisar em que medida, as mulheres e os homens estão representados na categoria de docentes.
	Verificar em que medida, docentes homens e mulheres estão representados/as nas faculdades e departamentos.
	Analisar o nível de instrução das mulheres e dos homens docentes.
Indicadores	**Fonte de informação**
Nº de mulheres e homens Pessoal Docente (PD)	Balanço Social da UBI de 2005 e 2009
Nº de Mulheres e Homens na estrutura do corpo docente e não docente, por departamento.	Secretariados de Departamentos e Divisão de expediente de pessoal
Nº de docentes mulheres e homens com doutoramento.	Secretariados de Departamento e Divisão de expediente de Pessoal e Balanço Social de 2005 e 2009
Estereótipos de género e atitudes sexistas dos/as docentes	Inquérito por questionário
Nº de docentes segundo a categoria	Divisão de expediente de pessoal

Tabela 7: *Indicadores sobre I&D*

	Resumo dos objectivos
	Verificar se as mulheres estão, e em que medida, representadas nas actividades de investigação e desenvolvimento
	Indagar se existem trabalhos científicos que contemplam a dimensão género.
Indicadores	**Fonte de informação**
Nº de mulheres e homens por áreas de investigação.	Unidades de investigação da UBI

Nº de coordenadoras e coordenadores das estruturas de investigação.	Unidades de investigação da UBI
Nº de mulheres e homens das equipas de investigação com doutoramento.	Unidades de investigação da UBI
Nº de trabalhos científicos que contemplam o género, por departamentos e unidades de investigação.	Sitios das unidades de investigação e o sitio http://www.ubi.pt/Pagina.aspx?p=THESIS
Nº de investigadores homens e mulheres por projecto de investigação	Unidades de investigação da UBI
Nº de coordenadores homens e mulheres por projecto de investigação	Unidades de investigação da UBI
Obstáculos à igualdade de género na I&D	Entrevistas
Oportunidades para a igualdade de género na I&D	Entrevistas

Tabela 8:*Indicadores sobre os Estudantes*

	Resumo dos objectivos
	Analisar como estão mulheres e homens representados em todos os níveis da frequência do ensino superior.
	Identificar estereótipos de género dos/as estudantes da UBI.
Indicadores	**Fonte de informação**
Nº de estudantes inscritos na UBI, por sexo	Serviços académicos
Nº de estudantes inscritos por curso e por sexo	Serviços Académicos
Nº de estudantes inscritos em licenciatura, 1º ciclo e ciclo integrado, por faculdades e por sexo	Serviços Académicos
Nº de estudantes inscritos em Mestrado e 2º ciclo, por sexo	Serviços Académicos
Nº de estudantes inscritos em doutoramento e 3º ciclo, por sexo	Serviços Académicos
Nº de estudantes com o estatuto de trabalhador-estudante, por sexo	Serviços Académicos
Nº de estudantes que usufruíram das condições especiais de acesso ao ensino superior: Programas Adoc e "Maiores de 23", por sexo	Serviços Académicos
Nº de mães e pais estudantes que usufruíram e usufruem de medidas de apoio social	Lei nº 90/2001, de 20 de Agosto; Serviços académicos
Conhecimentos dos/as estudantes sobre igualdade de género e percepções das desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres	Inquérito aos estudantes
Atitude dos/as estudantes face à Igualdade de Género	Inquérito aos estudantes
Representações sobre papéis sociais dos/as estudantes	Inquérito aos estudantes

3.2.2 Técnicas de recolha e tratamento de dados mobilizadas

Os dados foram recolhidos de forma sistematizada pela equipa de investigação com a colaboração de agentes privilegiados e privilegiadas da Universidade e de alunos e alunas. Foram recolhidos dados de diferentes origens e características:

- ***Análise de dados estatísticos existentes***

Foram recolhidos dados estatísticos referentes a 2005 e 2009, que obtivemos através do tratamento da informação disponível nas bases de dados da Universidade e das diferentes unidades que a integram: Serviços Académicos, Serviços Administrativos (Divisão do Expediente de Pessoal e Divisão de Contabilidade e Património), Centro de Formação Interacção UBI Tecido Empresarial (CFIUTE), Departamentos e Unidades de Investigação da UBI. A maior parte da informação da UBI não é tratada por sexo, pelo que foi necessário fazer essa desagregação. Adicionalmente trataram-se os dados mediante técnicas estatísticas descritiva e bivariada.

- ***Análise de documentos institucionais***

Foram analisadas normas, políticas e processos internos da Universidade, representando parte considerável da documentação que regula o funcionamento da Universidade (a saber, estatutos, regulamentos eleitorais, regulamentos dos órgãos do governo, outros regulamentos, publicações, concursos, selecção, formação, comunicação interna, entre outros) através de análise de conteúdo temática.

- ***Inquéritos por questionário:***

Realizaram-se 2 inquéritos por questionário

Inquérito a estudantes[2], realizado por administração directa, durante o mês de Maio de 2010. O questionário é composto por 13 itens, 11 de resposta múltipla, 1 item constituído por 24 sub-itens numa escala tipo *Likert* e um último item constituído por 24 sub-itens numa escala tipo ordinal. O instrumento visava avaliar os 1) Conhecimentos do corpo discente sobre o conceito de género e a percepção deste sobre as desigualdades de género, 2) Avaliar as atitudes face à igualdade de género, 3) Compreender quais são as representações sociais das nossas alunas e alunos na realização das tarefas no âmbito familiar e tentar perceber até que ponto reproduzem a organização familiar.

[2] Ver Inquérito à População Estudantil da UBI em anexos

A amostra intencional foi calculada a partir de um universo total de 5959 estudantes da Universidade da Beira Interior (valor do ano de 2010) de onde se elegeu para analise apenas estudantes de 1º ciclo e/ou licenciatura (3.790). A técnica utilizada foi a amostragem estratificada, sendo a fracção da amostra 10%, o que equivale a 378 sujeitos (172 mulheres e 206 homens). Esta amostra caracterizou-se por uma média de idade de 21 anos e pertencentes às seguintes faculdades: Faculdade de Ciências (Cursos: Química industrial e Biotecnologia), Faculdade de Engenharias (Engenharia Civil, Engenharia Electromecânica e Arquitectura), Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (Economia, Gestão e Sociologia), Faculdade de Artes e Letras (Design de Moda e Design Multimédia e Ciências da Comunicação), Faculdade de Ciências da Saúde (Curso: Medicina e Optometria – Ciências da Visão). A escolha destes cursos prendeu-se com a disponibilidade das e dos docentes para a aplicação dos inquéritos em contexto de aula, factor percepcionado pela equipa como determinante para a exequibilidade da recolha de dados. A amostra não é portanto representativa do Universo.

O questionário ao pessoal docente[3] foi realizado por administração indirecta, durante os meses de Outubro e Novembro de 2010. Fez-se uma primeira disseminação do instrumento por correio interno, obteve-se 45 respostas o que conduziu a uma segunda divulgação do instrumento disponibilizando o questionário online pelo servidor "*LimeService*", o instrumento esteve acessível de 5/11/2010 a 28/11/2010 e obteve-se um total de 79 respostas.

O questionário divide-se em duas partes. Na primeira parte, apresentou-se uma listagem de 60 estereótipos de género[4] identificados por vários autores e autoras (Amâncio, 1994; Oswald & Lindstedt, 2006). Na segunda parte, avaliamos o "sexismo hostil" e "sexismo benévolo", conceitos adaptados do "*Inventário de sexismo ambivalente*" (Glick & Fiske, 1996), com 18 itens, respondidos em escala de cinco pontos, tipo *Likert*. Foi aplicado a uma amostra de docentes *da UBI*, constituída por 102 docentes (36 mulheres e 66 homens), o que representa 17% da população em estudo (214 mulheres e 381 homens). Tratou-se de uma "amostra por conveniência", constituída pelo pessoal docente que aceitou responder ao questionário que lhe foi enviado por correio interno ou on-line. Os e as respondentes são oriundos sobretudo das Faculdade de Ciências e da Faculdade de Engenharia, sendo que as docentes se concentram maioritariamente na Faculdade de Ciências e os docentes se distribuem por ambas as proveniências. As suas idades variam entre os 30 e os 65 anos, sendo que 52% do e das respondentes está na faixa entre os 30-41 anos. A categoria

[3] Ver Questionário aos/às Docentes em anexos
[4] Ver Tabela 58 em anexos

profissional varia entre professora catedrática ou professor catedrático e assistente mas a maioria estão na categoria de professores e professoras auxiliares.

Todos os questionários foram tratados mediante o programa SPSS versão 18.0 e tratados com recurso a técnicas estatísticas descritivas e de análise bivariada e multivariada.

- ***Inquérito por entrevista***

A informação qualitativa foi recolhida em contexto de entrevista. Foi realizado um inquérito por entrevista a agentes privilegiados e privilegiadas da organização, a saber chefias, pessoal não docente, docentes e pessoal de investigação no período que decorreu de Outubro de 2010 a Janeiro de 2011, num total de 21 entrevistas (11 mulheres e 10 homens).

Identificou-se à partida dois grupos-alvo a inquirir sobre a cultura organizacional e perspectivas de género: o grupo do pessoal não docente e o grupo do pessoal de investigação e docente.

A dimensão foi trabalhada através de sete indicadores para o primeiro grupo, a saber: perspectiva pessoal sobre a igualdade de género, cultura e subculturas organizacionais em perspectiva de género, dever e respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho, divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, queixas de discriminação, assédio ou atitudes sexistas e existência de mecanismos existentes para detectar e solucionar este tipo de situações, perspectivas de género na relação profissional e percepção da pertinência de um projecto para desenvolvimento de um Plano de Igualdade de Género.

Para o segundo grupo a dimensão foi trabalhada através de nove indicadores: perspectiva pessoal sobre a igualdade de género, cultura e subculturas organizacionais em perspectiva de género, igualdade de género na chefia do departamento, ambiente estimulante, resistências às iniciativas das mulheres, coordenação/chefias estimulam a confiança, manutenção da carreira e auto-eficácia das mulheres, organização de equipas, cooptação por género e interacção e redes de apoio à investigação.

As entrevistas foram gravadas e sujeitas posteriormente a transcrição integral e análise de conteúdo temática.

PARTE II

RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO: (Des)Igualdades de Género na UBI

A Universidade da Beira Interior é actualmente constituída por cinco faculdades – Faculdade de Ciências, Faculdade de Engenharias, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Faculdade de Artes e Letras e Faculdade de Ciências da Saúde – distribuídas por quatro pólos na cidade da Covilhã, com quinze departamentos e 18 unidades de investigação. Ao nível do pessoal, a sua composição actual é de 673 docentes, 330 funcionários e funcionárias não docentes e 5959 estudantes inscritas e/ou inscritos.

CAPÍTULO IV – A INSTITUIÇÃO UBI

4.1 Estrutura Organizacional da UBI

Quanto à representatividade por escalão etário, verificamos que existe uma distribuição razoavelmente equilibrada dos géneros por faixa etária. A população da UBI é tendencialmente madura, com menor presença de pessoal docente e não docente nas faixas etárias mais jovens e peso acentuado das faixas entre os 35 e os 54 anos de idade. Comparando os dois momentos analisados, denota-se um envelhecimento da população.

Tabela 9: *Nº de mulheres e homens, por Escalão Etário 2005*[5]

Idade	Mulheres	Homens	Total
Menos de 20			
20-24			
25-29	50	34	84
30-34	64	80	144
35-39	60	83	143
40-44	69	83	152
45-49	70	92	162
50-54	47	72	119
55-59	31	39	70
60-64	5	15	20
65-69	2	6	8
70 e mais		1	1
TOTAL	398	505	903

Tabela 10: *Nº de mulheres e homens, por Escalão Etário 2009*[6]

Idade	Mulheres	Homens	Total
Menos de 20			
20-24	1	1	2
25-29	13	11	24
30-34	62	53	115
35-39	71	88	159
40-44	61	89	150
45-49	75	81	156
50-54	68	90	158
55-59	47	74	121
60-64	8	22	30
65-69	1	5	6
70 e mais			
TOTAL	407	514	921

As diferenças entre géneros são significativas ao **nível de escolaridade**: as mulheres apresentam percentagens superiores a 50% (em ambos os anos comparados), nos níveis de

[5] *Fonte:* Balanço Social 2005
[6] *Fonte:* Balanço Social 2009

escolaridade *obrigatória* e *até ao 12º ano*, enquanto os homens apresentam percentagens mais elevadas nas categorias do nível superior desde *bacharelato* até ao *doutoramento*, sendo neste último nível de escolaridade que se verifica a maior discrepância entre homens e mulheres.

Verificamos também que a UBI tem vindo a reduzir o número de pessoal com escolaridade inferior ao 12º ano.

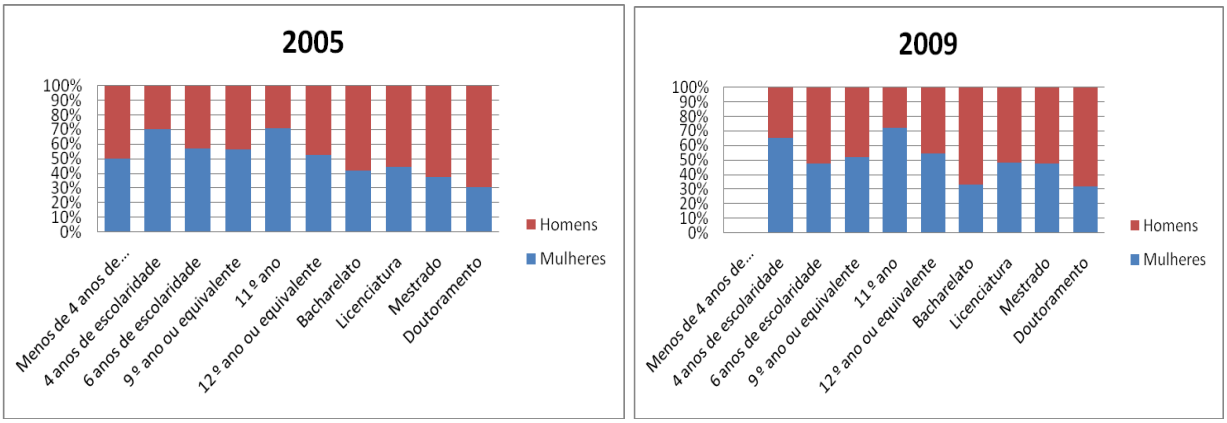


Figura 1 – Mulheres e homens por Nível de Escolaridade[7]

Relativamente aos **trabalhadores e trabalhadoras estrangeiras**, verificamos que os homens de nacionalidade estrangeira estão mais representados na UBI, tanto no ano de 2005 (76%), como no ano de 2009 (66%), com um aumento de 10% de mulheres no ano de 2009. (ver Tabelas 18 e 19 em anexos)

Observando os valores do **pessoal ao serviço por categoria** desagregado por género (ver Figura 2), destaca-se que:

- As mulheres ocupam maioritariamente os postos administrativos, nomeadamente *assistente técnico* e *auxiliar* (representando nestas categorias cerca de 70/80%).
- No posto de trabalho *técnico superior* as mulheres também se encontram mais representadas e assinala-se um aumento desta representatividade de 2005 (59%), para 2009 (61%).
- O posto de trabalho *operário* é maioritariamente masculino (85% em 2005). (note-se que em 2009 se verifica uma fusão entre as duas categorias *auxiliar* e *operário*, registando a partir daí 50% para cada um dos géneros no novo posto criado).
- Os homens estão em maioria nos postos de trabalho de *dirigente* e *docente*.

[7] *Fonte:* Balanço Social do ano 2005 e 2009 (ver Tabelas 16 e 17 em anexos)

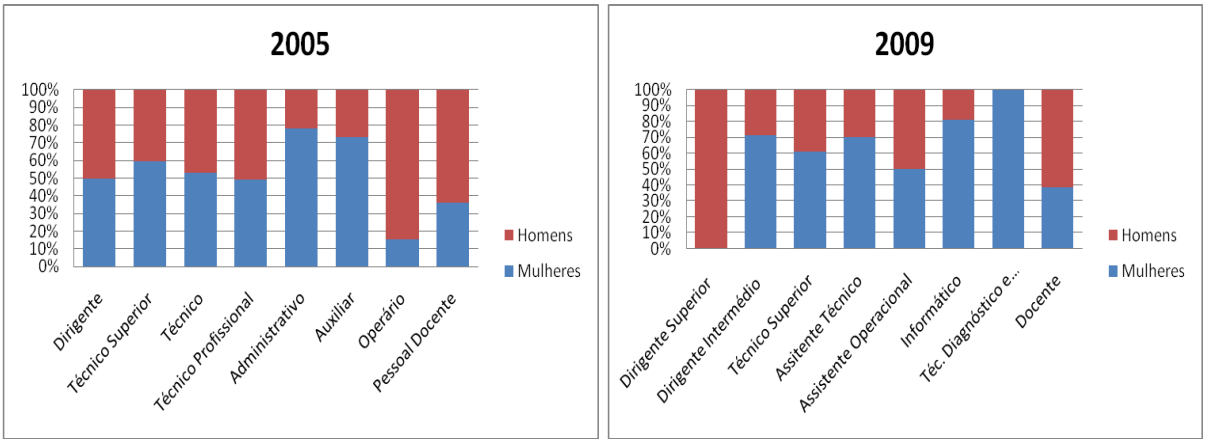


Figura 2 – Mulheres e homens por Grupo Profissional[8]

Na **composição da equipa reitoral** houve uma alteração significativa entre os dois períodos analisados. Em 2005, nenhuma mulher fazia parte da equipa reitoral, que era constituida por 1 reitor, 3 vice-reitores e 1 pro-reitor(ver Tabela 22 em anexos). Em 2009, com a mudança de equipa verificamos a presença de 3 mulheres, a saber uma vice-reitora e duas pró-reitoras (ver Tabela 23 em anexos).

Em 2005, as mulheres estavam sub-representadas em todos os **órgãos de governo**: no Conselho Geral eram apenas 11%, no Conselho Administrativo representavam 12%, no Senado 10% e no Conselho Científico 13% (ver Tabela 24 em anexos).
Em 2009 existiu um aumento das mulheres nos órgãos de governo, estando estas em maioria no Conselho Pedagógico (64%) e no Conselho Cientifico (75%). No Conselho de gestão as mulheres atingem os 40% mas no Conselho Geral e no Senado representam ainda apenas 18%. (ver Tabela 25 em anexos).

A **presidência das faculdades** é esmagadoramente masculina. Em 2005, nenhuma mulher ocupava o cargo de presidente de faculdade, e no ano de 2009 apenas uma mulher ocupava este cargo (ver Tabela 26 em anexos).

Na **presidência de departamento**, verificamos que tanto em 2005 como em 2009 as mulheres representam cerca de 20% da presidência dos Departamentos da UBI (ver Tabela 27 em anexos).

[8] *Fonte:* Balanço Social do ano 2005 e 2009 (ver Tabelas 20 e 21 em anexos)

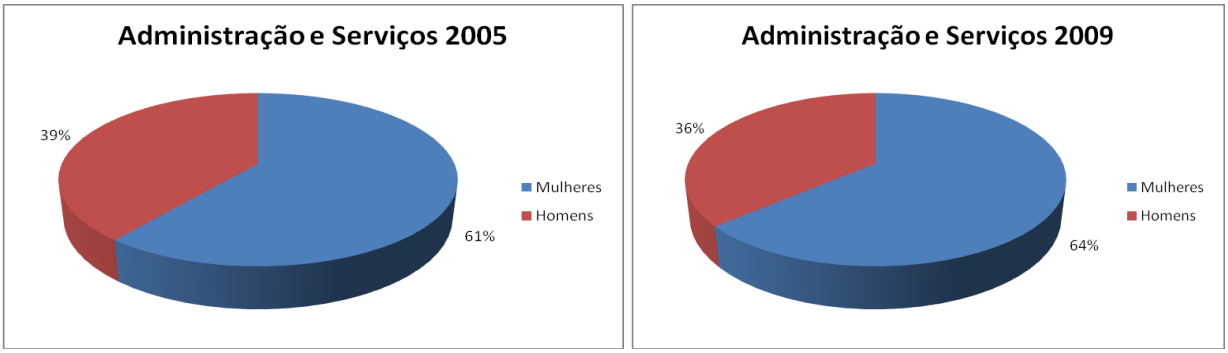


Figura 3 – Mulheres e homens Pessoal da Administração e Serviços (%)[9]

No que respeita ao número de mulheres e homens que constituem o grupo de **Pessoal da Administração e Serviços**, verifica-se que este é maioritariamente constituído por mulheres. Estas representam quase dois terços do grupo e comparando o ano 2005 com o ano de 2009, verifica-se que houve um aumento da feminização deste grupo profissional (ver Figura 3).

Em termos de **pessoal administrativo por faculdade**, verificamos a mesma tendência, ou seja, que estes postos de trabalho são ocupados maioritariamente por mulheres (78% em 2005 e 87% em 2009). Apenas a Faculdade de Ciências Sociais e Humanas apresenta uma equipa constituída igualitariamente por homens e mulheres (ver Tabela 28 em anexos).

O **pessoal administrativo por departamento**, embora em ambos os momentos temporais analisados seja composto por mais mulheres do que homens, os valores diminuíram (em 2005 (54%) e em 2009 (51%)) (ver Tabela 29 em anexos).

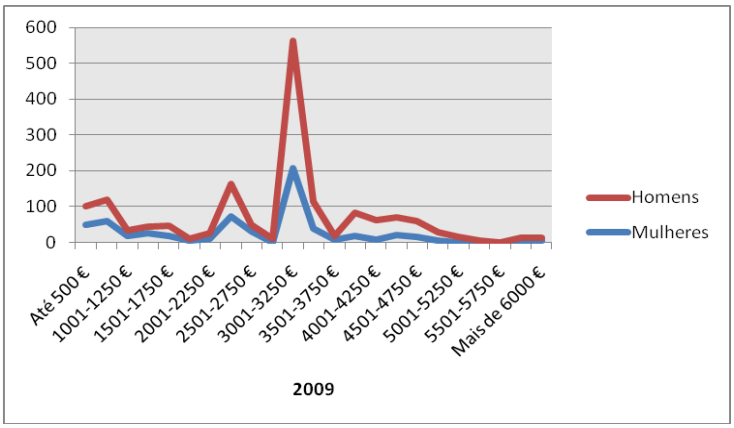


Figura 4 - Retribuição das mulheres e dos homens por Remuneração Mensais Ilíquidas.[10]

[9] *Fonte:* Balanço Social do ano 2005 e 2009 (ver Tabelas 20 e 21 em anexos)
[10] *Fonte:* Balanço Social do ano 2009 (ver Tabela 30 em anexos)

Na UBI respeita-se a igualdade salarial estabelecida para toda a função pública. Contudo, em termos práticos, os homens da UBI auferem em média **remuneração** mais elevada do que as mulheres Ubianas porque ocupam maioritariamente os cargos hierarquicamente mais elevados na UBI, como vimos em pontos anteriores (ver Figura 4).

No que respeita à **antiguidade** verifica-se que os homens se mantêm há mais tempo na instituição em todos os escalões de antiguidade, com excepção no escalão de *36 e mais anos* em 2009, sendo neste escalão a diferença entre mulheres e homens reduzida (ver Figura 5).

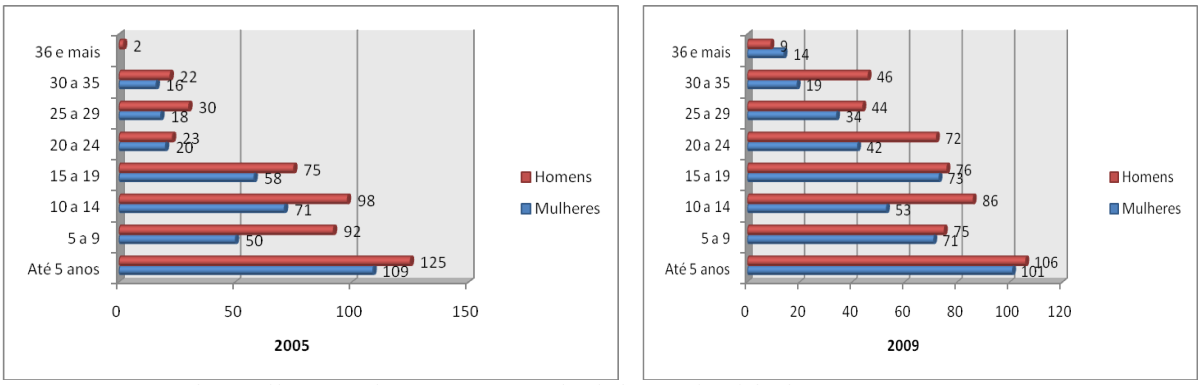


Figura 5 - Nº de mulheres e homens por Nível de Antiguidade[11]

No indicador **Tipo de contrato** a comparação não pode ser directa entre os dois períodos estudados visto que as figuras jurídicas de **contratação** utilizadas são diferentes. Destaca-se contudo que para ambos os períodos os homens estão mais representados nas situações de maior estabilidade (CT em funções públicas por tempo indeterminado e contrato administrativo de provimento, (ver Tabela 33 e 34 em anexos)).

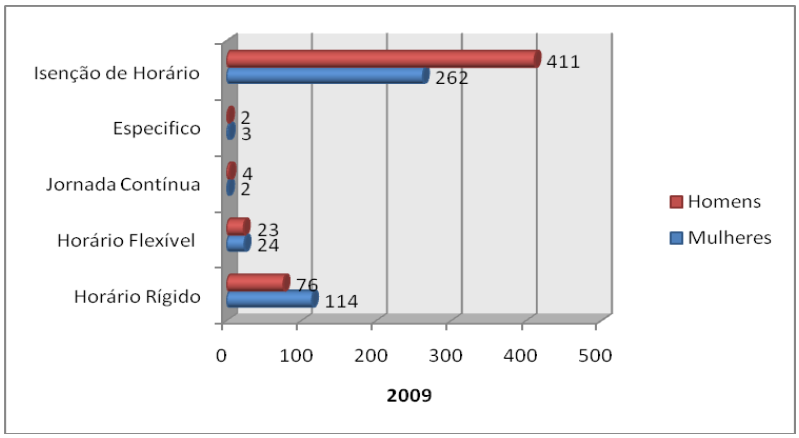


Figura 6 – Nº de mulheres e homens por Modalidade de Horário[12]

[11] *Fonte:* Balanço Social do ano 2005 e 2009 (ver Tabelas 31 e 32 em anexos)
[12] *Fonte:* Balanço Social do ano 2009 (ver Tabela 35 em anexos)

A flexibilidade de **horário** é uma questão que se encontra relacionada com a problemática da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, pelo que é de especial interesse para a nossa análise.

A analise dos dados permite-nos verificar que são os homens que apresentam percentagens mais elevadas na modalidade de *isenção de horário* e as mulheres apresentam as percentagens mais elevadas de *horário rígido*. Tal prende-se com o facto de a isenção de horário ser atribuida por função (geralmente docentes) (ver Figura 6). Podemos no entanto constatar que o número de trabalhadores e trabalhadoras em horário flexível é muito reduzido, existindo equidade entre os géneros.

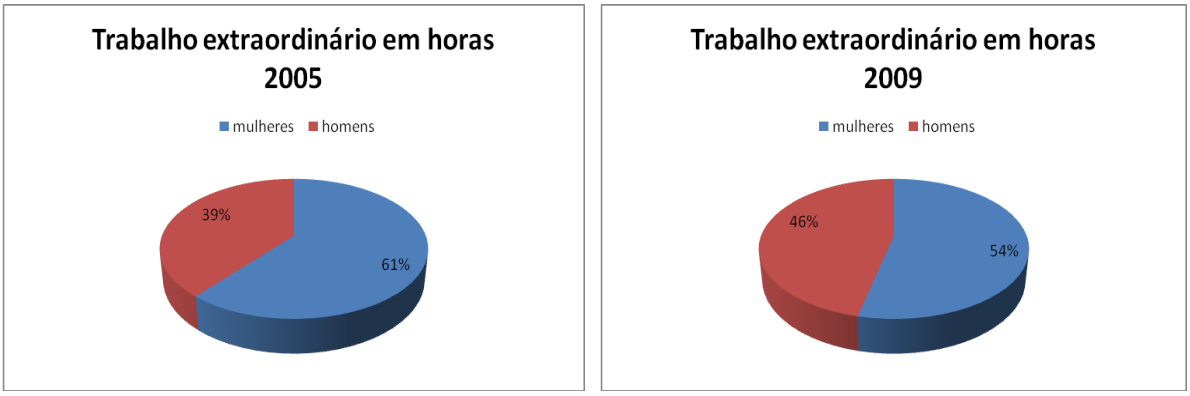


Figura 7 – Horas de Trabalho Extraordinário por mulheres e homens, segundo a modalidade de prestação do trabalho.[13] (%)

Verificamos que, em ambos os momentos analisados, são as mulheres que efectuaram mais horas extraordinárias, notando-se porém uma tendência de aproximação dos valores masculinos e femininos em 2009 (ver Figura 7).

Os motivos de ausência mais significativos apresentados pelas mulheres em ambos os anos são:

1) *Protecção na maternidade e parentalidade*

   Em 2005 as mulheres eram as únicas que pediam este tipo de ausência (100%) e em 2009 passam para (83%) verificando-se um aumento significativo por parte dos homens (17%).

2) *Assistência aos familiares*

   Em 2005 a percentagem de mulheres nas ausências por assistência a familiares foi de 78% e em 2009 sofre um aumento para os 89%. Estes dados corroboram o que nos indica a literatura, de que são as mulheres quem mais cuida de dependentes a cargo.

3) *Estatuto de trabalhador-estudante*

[13] *Fonte:* Balanço Social do ano 2005 e do ano 2009 (ver Tabelas 36 e 37 em anexos)

São elas também que pedem mais ausência com o estatuto trabalhador/a-estudante, 69% mulheres em 2005 e 59% em 2009 verificando-se um aumento dos homens neste último ano.

4) Também são as mulheres quem faz mais *Greve* (em 2005, 59% e em 2009 100%), sendo curioso constatar que este motivo de ausência diminui de 44 dias em 2005 para apenas 6 em 2009.
5) São apenas as mulheres quem se ausenta por acidente em serviço ou doença profissional (referimo-nos apenas a 2009, em 2005 não existia este motivo de ausência)

Os motivos de ausência mais utilizados pelos homens são por conta do período de férias e por doença em ambos os anos comparados.

Um dado interessante e que merece a nossa atenção é o pedido de ausência para o casamento, que é apresentada mais por homens do que por mulheres. Em 2005 os docentes homens representam 33 ausências verificadas nesse ano e os apenas 11 dias pedidos por mulheres que fazem parte do grupo do pessoal não docente. No ano de 2009 a disparidade é ainda maior – 26 dias pedidos por mulheres para 98 solicitados por homens (ver Tabelas 11 e 12 apresentadas em seguida).

Tabela 11 – *Nº de dias em que mulheres e homens estiveram ausentes ao trabalho, segundo o Tipo de Ausência do ano 2005*

Motivos de ausência	Mulheres	Homens	Total
Casamento	11	33	44
Protecção na parentalidade	1213	0	1213
Nascimento	0	5	5
Falecimento de familiar	87	52	139
Doença	2207	1598	3805
Assistência a familiares	184	52	236
Trabalhador estudante	211	94	305
Por conta do período de férias	6408	8382	14790
Com perda de vencimento	4	6	10
Greve	26	18	44
Outras (actividade sindical)	22	53	75
TOTAL	10373	10293	20666

Fonte: Balanço Social 2005

Tabela 12 – *Nº de dias em que mulheres e homens estiveram ausentes ao trabalho, segundo o Tipo de Ausência do ano 2009*

Motivos de ausência	Mulheres	Homens	Total
Casamento	26	98	124
Protecção na parentalidade	997	201	1198
Falecimento de familiar	41	29	70
Doença	1798	2050	3848
Por acidente em serviço ou	201		201

doença profissional			
Assistência a familiares	135	17	152
Trabalhador estudante	181	128	309
Por conta do período de férias	7269	9754	17023
Greve	6		6
Outras	12	5	17
TOTAL	10666	12282	22948

Fonte: Balanço Social 2009

No que diz respeito à **mudança de situação profissional do pessoal efectivo, segundo o motivo** verificamos, nos dados apresentados, que as diferenças não são significativas, apresentando o ano de 2009 tendência para maior igualdade entre homens e mulheres (ver Tabelas 38 e 39 em anexos).

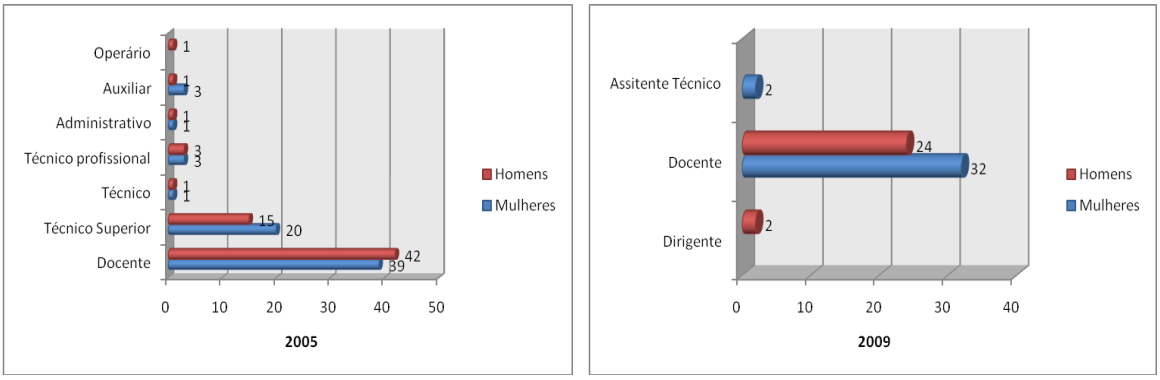


Figura 8 – Nº de mulheres e homens Admitidos e Regressados.[14]

Em termos de docentes **admitidos e/ou admitidas e regressados e/ou regressadas**, em 2005 entraram mais homens e em 2009 mais mulheres. Nos serviços técnicos verificamos que em ambos os anos são as mulheres que são mais admitidas e ingressadas.
Já nos cargos mais elevados como o de *dirigente*, apenas homens foram admitidos e regressados em 2009 (ver Figura 8).

Frequentaram **formação** externa e interna em 2008, 301 mulheres e 168 homens, ou seja, são mais as mulheres que frequentam acções de formação. As áreas de formação na qual se inscreveram mais homens foram as engenharias e tecnologia (Desenvolvimento de Software e Empreendedorismo e Base Tecnológica). As mulheres por sua vez estão mais representadas nos cursos de Programas informáticos, Gestão e Novos Procedimentos Públicos (ver Tabelas 42 e 43 em anexos).

[14] *Fonte:* Balanço Social do ano 2005 e do ano 2009 (ver Tabelas 40 e 41 em anexos)

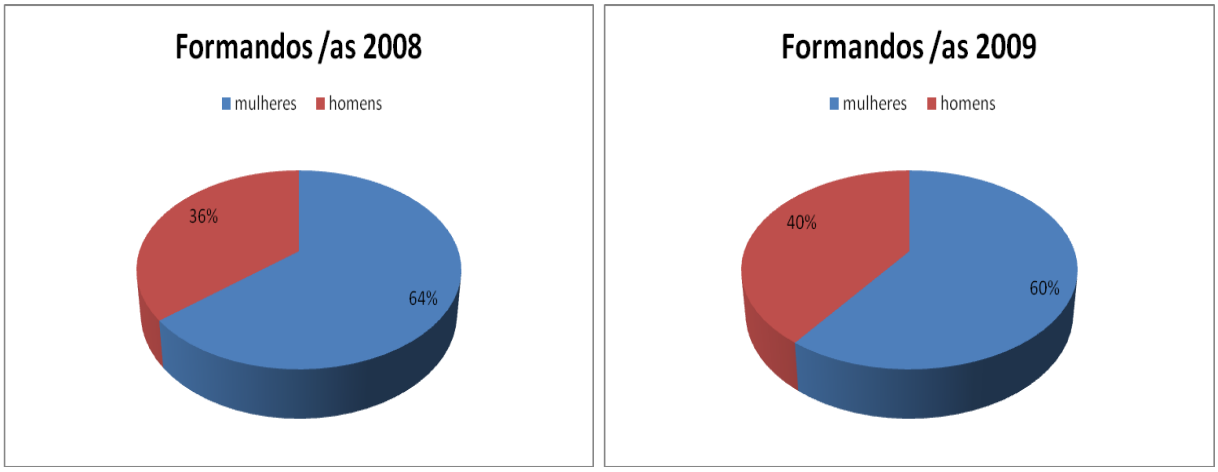


Figura 9 – Inscritos/as em Formação em 2008 e 2009, por sexo (%)[15]

No ano de 2009, a frequência de acções de formação foi substancialmente mais reduzida, sendo que se mantém a prevalência feminina: 89 mulheres e 59 homens fizeram formação externa e interna, estando os homens mais representados nas formações de Plataformas Informáticas e as mulheres na Formação de Docentes e Novos Procedimentos Públicos (ver Tabelas 44 e 45).

A **formação externa é ministrada** maioritariamente por homens em ambos os anos comparados. Em 2008 trabalharam na UBI 27 formadoras e 45 formadores (ver Tabela 44) e os cursos de formação de 2009 foram dados por 2 formadoras e 6 formadores (ver Tabela 45 em anexos).

4.2. Políticas e medidas em matéria de Igualdade de Género

4.2.1 Das teorias e regulamentos às práticas: oportunidades e estrangulamentos

"A igualdade não se faz por decreto", e apesar das normas não serem sinónimo de práticas, a existência de normas legais é um primeiro passo fundamental para a eliminação das desigualdades. Portugal tem sido frequentemente considerado como uma das sociedades mais progressistas em termos de produção legislativa em matéria de igualdade de género. Contudo, simultaneamente, verifica-se que a sociedade portuguesa não tem sido capaz de gerar comportamentos efectivos de uma maior igualdade entre os sexos. Estudos nacionais e internacionais mostram que as mulheres portuguesas acumulam trabalho pago em

[15] *Fonte:* CFIUTE (ver Tabelas 42,43,44 e 45 em anexos)

disponibilidade horária quase idêntica à dos homens com o trabalho não pago. Trata-se de uma forte sobrecarga feminina, que traduz dificuldades em equilibrar a vida familiar e o trabalho profissional, sem no entanto significar menor interesse ou empenho na profissão.

Apontam-se como possíveis razões para a concretização da igualdade de género (i) a má interpretação do conceito de igualdade de género por parte de decisores e decisoras e por parte da população em geral, considerando a igualdade de género como sinónimo de igualdade entre o sexo feminino e o sexo masculino, o que significa adoptar como norma o homem, o seu estilo e as suas condições de vida, (ii) os preconceitos e os estereótipos de género sexistas, que continuam a alimentar o imaginário colectivo, segundo o qual se constroem os quadros de vida dos homens e das mulheres, (iii) a falta de formação e informação da população em geral e em particular dos órgãos de decisão política. Esta última razão tem sido muito destacada porque, por um lado, quem criam as políticas (órgãos de decisão política, quadros técnicos e dirigentes) não têm formação em igualdade de género e na sua grande maioria são homens, por outro lado, o desconhecimento por parte da população em geral das questões da igualdade de género leva a que estas medidas não surjam como urgentes.

Outra importante razão é a falta de avaliação do impacto das políticas de igualdade. Também a intervenção das políticas e medidas de género tem sido muito conduzida ao nível macro-social ou económico, o que tem proporcionado poucas mudanças, com a excepção de uma ligeira tendência para a diminuição dos padrões de segregação sexual das estruturas de emprego, que não encontra correspondência no aumento da participação das mulheres nos processos de tomada de decisão. Sabe-se agora que a intervenção, aos níveis meso e micro-social, pode ser o caminho certo para obter melhores resultados. Por isso mesmo, a estratégia de integração da dimensão da igualdade de género (*Gender mainstreaming*) exige que as organizações assumam a sua responsabilidade em promover a igualdade de género e que integrem na sua gestão, políticas e práticas nestes domínios.

Por fim, a falta de recursos humanos e financeiros disponíveis para iniciar e conduzir o processo. Verifica-se que em Portugal o conhecimento produzido pela investigação no domínio da igualdade de género raramente chega às administrações.

É igualmente necessário desenvolver estatísticas, indicadores, ferramentas e manuais em matéria de género, incluindo o intercâmbio das melhores práticas, para a concretização da igualdade de género.

No entanto as teorias e os regulamentos também destacam um leque de oportunidades, a saber:

- Inscrevem as bases para um contrato social entre o público e o privado, de modo a possibilitar uma melhor harmonização entre as responsabilidades profissionais e a vida privada, designadamente o cuidado com as crianças, com os ou as parentes idosos ou idosas ou doentes, o cuidado da casa e a economia doméstica e as que decorrem da vida profissional e da participação na vida política.

- A criação de acções positivas que visam uma representação mais equitativa das mulheres na vida política e nos media.

- Reforço da necessidade da abolição sistemática dos estereótipos de cariz sexista, que conduzem o esforço para a sua substituição no ensino, na comunicação social, na publicidade, etc.

4.2.2.Políticas e medidas em matéria de género na UBI

A revisão constitucional de 1997 consagrou um conjunto de direitos e de princípios importantes, dos quais se destaca: o direito de todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, independentemente do sexo, à organização do trabalho de modo a permitir a conciliação entre profissão e vida familiar; o direito de dispensa de trabalho por período adequado de acordo com as necessidades da família e da criança e explicitou como condição para a consolidação da democracia a promoção legal da igualdade de exercício dos direitos cívicos e do acesso a cargos políticos.

A igualdade entre homens e mulheres é um princípio adoptado no quadro da União Europeia e que se encontra inscrito na matriz das preocupações públicas há alguns anos. No entanto, as medidas políticas adoptadas carecem ainda de uma consolidação que lhes garanta continuidade e sedimentação adequadas, pelo que seguir as leis regulamentadas pelo Estado não assegura às instituições a igualdade de género, sendo necessário adoptar medidas internas que caminhem nesse sentido.

As medidas em matéria de género adoptadas pela UBI são as medidas políticas regulamentadas pelo Estado para aplicação na função pública, onde, nos últimos anos, se registaram diversas iniciativas legislativas com o objectivo de uma melhor relação entre trabalho pago e não pago, ou seja, entre trabalho e família.

Na UBI encontramos as seguintes **medidas de concertação e compatibilização da vida familiar com a vida profissional:** Licença de maternidade; licença de paternidade; licença de adopção; consultas pré-natais; horário para amamentação; assistência a menores doentes; hospitalização de menores; licença especial para assistência dos filhos; faltas para assistência à família e todas as medidas obrigatórias por lei.

Contudo, sendo Portugal caracterizado por uma situação particularmente marcante de trabalho feminino em regime de tempo inteiro e em que práticas simétricas no plano de divisão do trabalho pago entre homens e mulheres contrapõem-se a uma extremamente desigual divisão do trabalho não pago, perpetuando uma evidente penalização feminina (Torres & al., 2005), afigurou-se-nos importante averiguar outros aspectos ao nível das políticas e medidas que pudessem potenciar a igualdade de género.

A UBI estabeleceu recentemente um novo tipo de horário, o horário flexível, que poderia permitir ao pessoal trabalhador conjugar as suas responsabilidades profissionais com o tempo dedicado à vida doméstica, com os horários de trabalho do e da cônjuge, e os horários de funcionamento das instituições de guarda das crianças entre outros aspectos, mas a sua atribuição é pouco expressiva. Ao nível dos horários é de destacar que um horário lectivo completo de docência corresponde a de 7 a 9 horas semanais e que no restante tempo de trabalho o corpo docente tem flexibilidade para gerir o seu horário, sendo que existem múltiplas tarefas a realizar desde a preparação de aulas, às responsabilidades de gestão e à investigação.

Como a Instituição se rege pelas leis gerais em vigor no Estado Português nos regulamentos que norteiam quer a **selecção/admissão de Recursos Humanos quer a progressão na carreira**, é precavida qualquer discriminação face ao género. Note-se, pois, que a Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, consagra em vários dos seus artigos (agrupados na "Divisão II") a "*igualdade e não discriminação em função do sexo*". A reforçar isto, nos concursos da UBI é sempre incluída a

seguinte alínea: "*Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.*" Não obstante, procurámos descartar uma possível fonte de desigualdades nestes concursos, a saber, a composição dos júris. Da análise efectuada aos concursos públicos[16] verificamos que os júris de selecção de pessoal docente são constituídos maioritariamente por homens e que os júris de selecção do pessoal não docente por mulheres. Nas entrevistas compreendemos que as equipas de selecção são organizadas de acordo com a área de experiência e as posições que ocupam, o que faz com que para cargos mais elevados os elementos do júri sejam tendencialmente homens visto que são estes quem ocupam maioritariamente os níveis mais distintos da hierarquia. A este respeito todos os entrevistados e todas as entrevistadas consideram que a selecção e recrutamento de pessoal é uma questão de meritocracia já que a UBI segue as leis gerais da função pública e o principal elemento de selecção é o *curriculum vitae*. No entanto, alguns e algumas admitem que no caso do pessoal não docente há áreas típicas de mulheres e áreas típicas de homens que pode influenciar a selecção e o recrutamento.

No que diz respeito ao conhecimento das políticas em matéria de igualdade, tal como já foi referido anteriormente, estas não são do conhecimento de todas e/ou de todos. A informação encontra-se centralizada e não é difundida de forma a informar todos e todas as interessadas.

Não existe um procedimento específico para a apresentação de **queixas de discriminação, assédio ou atitudes sexistas e não existem mecanismos para detectar e solucionar este tipo de situações.** O procedimento disponível em caso de uma queixa deste tipo será uma reclamação escrita que será analisada, podendo ou não seguir para a avaliação da secção disciplinar por senado.

A maior parte das entrevistadas e dos entrevistados afirma que não existem mecanismos para detectar e solucionar este tipo de situações. Foi notória a existência de uma certa resistência a este tema, acentuando-se que tal situação nunca se verificou "*Nunca tive*

[16] Divulgados no Diário da República, consultados a 2010.09.17 nos seguintes endereços electrónicos: https://www.ubi.pt/Entidade_Noticias.aspx?id=Bolsas_Concursos&cat=8 e https://www.ubi.pt/Pagina.aspx?p=Recursos_Humanos

queixas! Parto do princípio que as pessoas sabem portar-se com bom senso e até hoje acho que nunca houve queixas dessas..." (entrevistada C)[17]

Recentemente foi criado um novo Serviço de Apoio Psicológico às funcionárias e aos funcionários e estudantes pelos SASUBI (Serviços de Acção Social da UBI) mas não está actualmente formalizado como o local para resolução deste tipo de questões.

Da análise das entrevistas realizadas pelo projecto aos dois grupos-alvo (o grupo do pessoal não docente de toda a hierarquia da instituição e o grupo do pessoal de investigação e docente) verificamos que praticamente todos os funcionários e todas as funcionárias acreditam que as medidas políticas da UBI são neutras e que as políticas gerais incorporam dimensões de igualdade de género, ou seja, aquelas em vigor para o pessoal trabalhador da função pública. Nota-se, no entanto, que as hierarquias mais baixas não se pronunciam sobre as políticas e medidas da UBI, mostrando um desconhecimento das mesmas.

Verificamos também que uma grande parte dos entrevistados e das entrevistadas considera que existe uma preocupação por parte da nova administração da UBI em matéria de igualdade de género, das quais apresentamos alguns exemplos: "*ainda há pouco tempo tivemos reuniões no sentido de dar o grau Honoris Causa a mulheres, porque esta universidade nunca deu*" (entrevistada Q);"*têm sido promovidas recentemente diferentes acções de formação que tem como lema a aposta no capital humano o que fomenta a igualdade de género, ou seja, para que todas as pessoas, homens e mulheres estejam em condições de evoluir em termos profissionais*" (entrevistado R) e a aposta no desporto no feminino "*vamos assinar um protocolo com a Associação Desportiva da Estação que tem como foco o futsal feminino.*" (entrevistado R).

Procurámos saber se as funcionários e funcionários consideram a UBI uma instituição amiga da família, ou seja, uma instituição que, nas suas práticas, concede aos trabalhadores e às trabalhadoras uma ampla possibilidade de estes ajustarem o trabalho às várias necessidades familiares, conforme o consagrado na Constituição de 1997. Verificámos que a quase totalidade das entrevistadas e dos entrevistados – chefias, técnicos e técnicas superiores e docentes/investigadores e investigadoras, consideram que as práticas de trabalho não são amigas da família. Todos aqueles e todas aquelas que tem um trabalho mais intelectual e funções de responsabilidade afirmam que levam trabalho para casa e que trabalham à noite e aos fins-de-semana em prejuízo do tempo da família e pessoal.

Adicionalmente verificamos que no geral os entrevistados e as entrevistadas não conseguiram assinalar quais são as medidas de conciliação familiar e profissional, aqueles e aquelas que o fazem são funcionários e funcionárias que ocupam as hierarquias mais altas e

[17] As entrevistas são identificadas por letras, respeitando o anonimato das pessoas entrevistadas.

estes e estas, na sua maioria consideram apenas aquelas que estão previstas na lei. No entanto, contraditoriamente, todos e todas afirmam que a UBI permite a conciliação entre a vida familiar e profissional pois crêem que têm um horário que o permite, com particular destaque para os que beneficiam de isenção de horário e horário flexível, docentes e alguns funcionários e funcionárias, que pensam que esta opção de horário é uma medida que "*permite-me maior manobra em termos de gestão do próprio horário, a possibilidade de acompanhar os filhos que são menores de 12 anos.*" (entrevistada E)

Unanimemente concordam com a licença de maternidade e adopção, contudo, verificou-se que existe certa resistência "cultural" à licença de paternidade, expressada em considerações sobre esta como "*eu acho a licença de paternidade estranha, acho que a criança está sempre mais ligada à mãe.*" (entrevistada Q)

Verificou-se ainda, que actualmente não existe substituição das pessoas que usufruem das licenças (devido à conjuntura económica), o que pode causar problemas ao funcionamento da instituição e consequentemente pressão sobre as pessoas que usufruem ou querem usufruir dos seus direitos bem como sobre os colegas e as colegas que terão que assegurar o trabalho.

4.3 Comunicação

Neste ponto, não foi nosso objectivo analisar quais as estratégias de comunicação institucional da UBI. Focámos a nossa atenção apenas em dois pontos: 1) nas questões linguísticas, tentando perceber se existe, ou não, a preocupação de um tratamento igualitário, mais específico para os homens e mulheres da Instituição; 2) na informação que se transmite através da imagem procurando detectar se existe algum tipo de discriminação dos géneros.

Ao nível da documentação interna e externa – Foi analisada a diversa e numerosa documentação da UBI – *Estatutos, Regulamentos Eleitorais, Regulamentos de Concursos* (pessoal docente e não docente), *Contratos, Despachos, formulários*, etc. – concluindo-se que é comum o uso exclusivo do masculino para designar tanto o homem como a mulher.

Relativamente à **comunicação interna**, deu-se particular destaque à análise das mensagens enviadas via e-mail, pelo Gabinete de Relações Públicas aos funcionários e funcionárias, aos regulamentos internos e à Newsletter *Ubinforma*. Verifica-se que são raros os casos em que

se utiliza a linguagem neutra, sendo, pois, mais comum o uso exclusivo do masculino para designar tanto homem como mulher.

No que diz respeito à **comunicação externa,** quer no site da UBI http://www.ubi.pt, no site dos serviços académicos http://www.academicos.ubi.pt, bem como no jornal URBI e ORBI, observa-se a utilização exclusiva de linguagem no masculino singular e plural.

Resulta claro que a UBI ainda não possui uma preocupação com o uso de linguagem neutra.

Analisada ainda outro tipo de informação gráfica, respeitante à imagem da organização, tais como os cartazes de divulgação de eventos e os sítios da UBI, constata-se não veicularem uma imagem sexista. Não obstante, e por ser desconhecida dos órgãos e serviços da Universidade, nomeadamente do Gabinete de Relações Públicas, na inúmera informação/divulgação que é feita pelo corpo discente, turmas e cursos, através das quais divulgam as suas iniciativas (particularmente as de carácter lúdico), encontramos imagens sexistas que comprometem a imagem da organização.

4.4 Cultura Organizacional da UBI

Os traços culturais analisados permitem-nos identificar a cultura organizacional da UBI como uma conjugação de dois tipos culturais de Handy (1991), concretamente a "*cultura do papel*" ao nível da Administração do ensino e a "*cultura da pessoa*" ao nível do Ensino e Investigação.

A "*cultura de papéis*" é aquela que estabelece uma relação muito próxima com o sistema de organização burocrática, cujo desenho esquemático e se assemelha a um templo grego, no qual a ênfase é dada à organização de papéis. O trabalho dos diferentes sectores e a interacção entre eles é controlado pelos procedimentos normativos, procedimentos para comunicação e regras para a solução de problemas. Há uma predisposição contra mudanças rápidas e pouca flexibilidade.

Ao indivíduo são oferecidas segurança e previsibilidade, oportunidade de adquirir perícia de especialista sem risco e reconhecimento para quem faz o trabalho segundo o padrão determinado.

O sucesso nestas organizações é garantido quando se opera num ambiente estável, quando controlam o ambiente e quando o mercado é estável, previsível ou controlável. No entanto estas organizações fragilizam-se quando existem alterações no ambiente, pois as culturas de papéis demoram a reagir a mudanças e são muito lentas para efectuar as modificações necessárias. Nestas organizações a especialização é mais importante que a inovação.

Já na "*cultura da pessoa ou existencial*" o indivíduo é o ponto central e os grupos de indivíduos reúnem-se para seguir as suas próprias tendências e o seu próprio interesse. A hierarquia administrativa é difícil de ser mantida, assim como os mecanismos de controlo, a não ser por consentimento mútuo, visto que os indivíduos podem deixar a organização, mas dificilmente a organização pode excluir os indivíduos. Este tipo de cultura é típico de organizações com pessoal altamente qualificado e tendencialmente gera um ambiente competitivo. (Estrada, 2001) Prevalecem valores como os do mérito e do profissionalismo e valoriza-se a autonomia.

4.4.1 Relação entre cultura organizacional e perspectiva de género

Em linhas gerais predomina na UBI uma atitude de desvalorização da temática da igualdade de género enquanto preocupação e dimensão relevante para a organização. O Plano de Igualdade em elaboração é percepcionado como um utensílio supérfluo visto que se considera que na UBI não há discriminação. Paradoxalmente encontram-se várias percepções estereotipadas, a saber:

- Explicação da discrepância de número de homens e mulheres nalgumas áreas científicas e sectores da organização através da distinção "natural" entre o que são áreas de homens e áreas de mulheres. Também na vida privada se faz a separação entre responsabilidades femininas e masculinas sendo que a actividade feminina é predominantemente vinculada ao cuidar das filhas e filhos. Surge uma desvalorização da vivência da paternidade enquanto prática real.

- Interpretação da persistência de desigualdades na UBI pela coexistência na organização de várias gerações com diferentes mentalidades, sendo que se a igualdade de género é uma premissa basilar para as gerações mais novas, as mais antigas podem fazer pesar uma visão mais tradicional.

- Pressuposto de que a igualdade de género acontece naturalmente porque as pessoas têm bom senso e ideia de que, a existir ainda desigualdade, isso acontece porque a mulher prefere não se afirmar.

- Contraditoriamente a ideia de que a mulher para se afirmar profissionalmente tem que se masculinizar, manipulando as suas características biológicas (ex. sensibilidade, delicadeza).

Nos dois tipos culturais identificados como dominantes na UBI a perspectiva face à Igualdade de Género assume alguns contornos particulares:

Na cultura do papel

- Assume-se que não há desigualdade de género pelo que debater a Igualdade de género não é relevante.

- Tende-se a resolver problemas ao invés de os prevenir e enfatiza-se que a desigualdade de género não é um problema.

- Adicionalmente a Igualdade de Género é assunto para medidas legais e não para debate.

Na cultura da pessoa

- Presença de preconceito contra a temática da Igualdade de Género, conotada com movimentos feministas.

- Percepção enraizada de que a carreira cientifica está fortemente associada ao mérito pessoal pelo que a discriminação de género é uma preocupação injustificada.

- Dificuldades de conciliação entre a vida profissional e privada assumidas como uma normalidade na carreira docente e científica e que cabe ao indivíduo produzir e gerir o equilíbrio.

- Desigualdades entre homens e mulheres na investigação e masculinização da ciência devem-se a aspectos biológicos (mulher como mãe), culturais e educacionais que sempre relacionaram a mulher com a esfera privada e que ainda hoje pesam nas escolhas destas.

- Consideração que é muito mais difícil para as mulheres e que estas têm de se esforçar e empenhar muito mais do que o homem para alcançar iguais resultados mas, simultaneamente, a imagem da mulher está mais ligada à família e menos disponível para a profissão e carreira, o que pode ser considerado preconceito de género.

CAPÍTULO V – DOCENTES DA UBI

A **docência na UBI** é exercida maioritariamente por homens, que representam quase dois terços deste grupo de pessoal, enquanto as mulheres representam apenas 35%, em 2005, e 38% em 2009. Entre o ano de 2005 e o ano de 2009 registou-se um aumento do número de pessoal docente, tendo sido contratadas 48 mulheres e 26 homens.

O número de mulheres no ensino e na carreira universitária está a aumentar e a manter-se esta tendência, podemos estar a caminhar, a médio/ longo prazo, para uma repartição mais equilibrada de docentes ao nível do género. No entanto essa evolução dependerá também do aumento do número de primeiros, segundos e terceiros ciclos na UBI e, ainda, do número de estudantes.

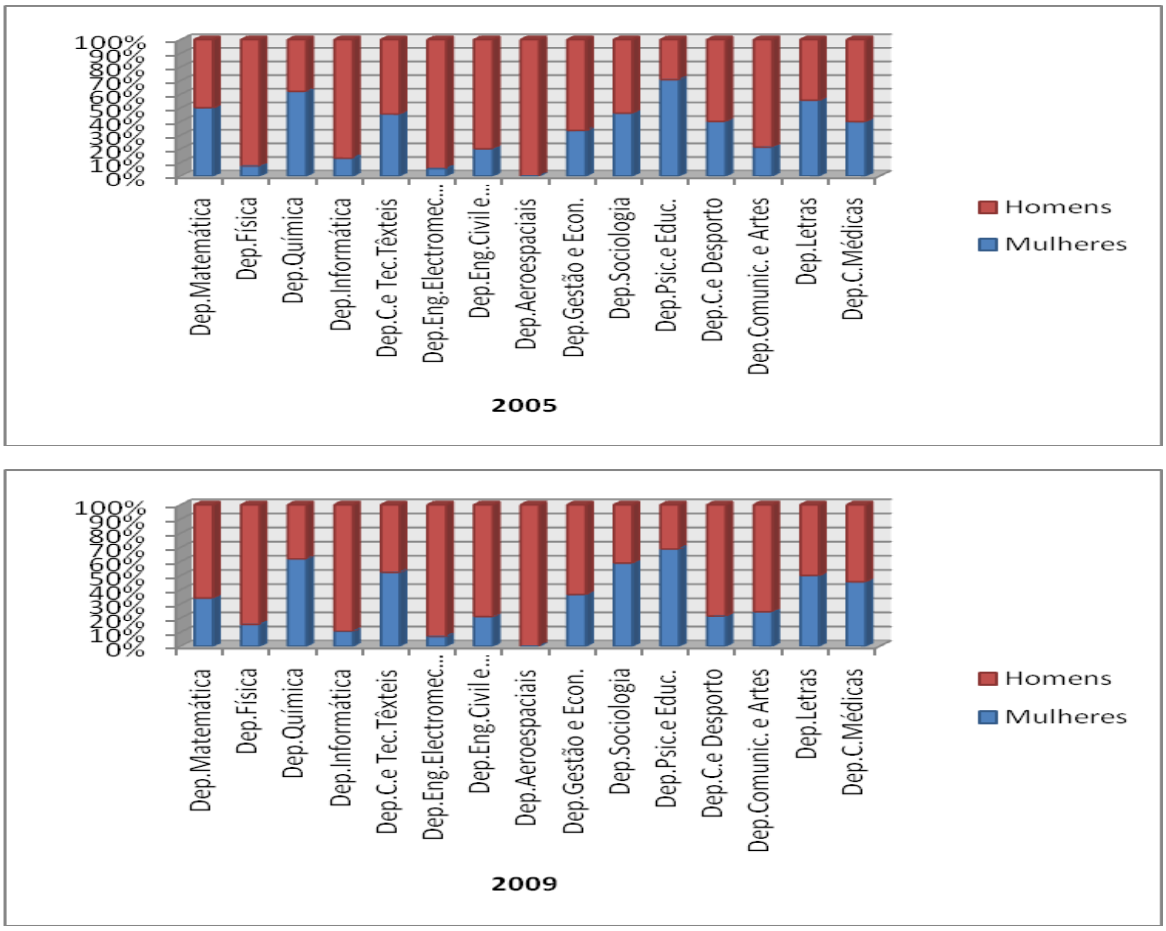


Figura 10 – Corpo Docente por departamento e sexo[18]

À semelhança do que acontece noutras organizações, nas quais se incluem as instituições do Ensino Superior, constata-se que na UBI se assiste a uma segregação ocupacional com base no género[19].

[18] *Fonte:* Departamentos (ver Tabela 13)

Para além do número de docentes homens ser superior ao número de docentes mulheres, na UBI existem departamentos tendencialmente masculinos e departamentos tendencialmente femininos, o que comprova a persistência de uma segregação de tipo horizontal, ou seja, há áreas de docência "destinadas" às mulheres e outras aos homens.

Verificamos que são menos os departamentos em que as mulheres docentes estão em maioria (Departamento de Química, Departamento de Psicologia e Educação, Departamento de Sociologia, Departamento de Letras), em relação aos departamentos em que o número de homens é mais significativo (Departamento de Física, Departamento de Informática, Departamento de Engenharia Electromecânica, Departamento de Engenharia Civil e Arquitectura, Departamento de Gestão e Economia, Departamento de Desporto, Departamento de Comunicação e Artes).

Há departamentos em que a percentagem de homens é superior a 90%, sendo o Departamento de Aeroespaciais totalmente composto por homens nos dois anos comparados, enquanto no Departamento de Psicologia e Educação, o que tem maior número de mulheres, estas não ultrapassam o valor percentual de 75%.

Assiste-se porém a uma pequena diminuição destas maiorias do ano 2005 para o ano 2009. Ou seja, nos departamentos com equipas maioritariamente femininas reduziu o número de mulheres e nos departamentos em que as equipas maioritariamente masculinas reduziu o número de homens. Há apenas duas excepções: nos Departamentos de Desporto e Informática, maioritariamente compostos por homens, registou-se um aumento de número de homens (ver Figura 10 e Tabela 13).

Verificamos também que a maior incorporação de mulheres na equipa docente se deu no Departamento de Ciências de Saúde, continuando mesmo assim, a ter mais homens do que mulheres na equipa.

A maioria do **pessoal docente com doutoramento**, por departamento, é constituído por homens. Verificamos que 41% das mulheres docentes e 53% dos homens docentes, em 2005, tinham doutoramento, e que, em 2009, 43% das mulheres docentes e 59% dos homens docentes eram doutorados, sendo maior o aumento registado ao nível dos homens doutorados (5%), do que nas mulheres com igual grau (2%) (ver Tabela 13 apresentada em seguida).

[19] De acordo com Giddens (2007) há segregação ocupacional com base no género quando homens ou mulheres estão concentrados em diferentes tipos de trabalho, com base no preconceito de que há empregos para homens e empregos para mulheres.

Tabela 13 – *Corpo Docente com e sem Doutoramento por departamento e sexo*[20]

Designação	Corpo Docente 2005		Com doutoramento 2005		Corpo Docente 2009		Com doutoramento 2009	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Departamento de Matemática	8	8	7	6	14	27	11	20
Departamento de Física	2	25	0	22	4	22	4	21
Departamento de Química	18	11	16	7	21	13	20	13
Departamento de Informática	3	20	2	11	2	17	2	15
Departamento de Ciências e Tecnologias Têxteis	10	12	2	7	12	11	6	8
Departamento de engenharia Electromecânica	2	35	2	20	2	27	2	25
Departamento de Engenharia Civil e Arquitectura	8	32	4	22	9	34	4	20
Departamento de Ciências Aeroespaciais	0	11	0	5	0	10	0	9
Departamento de Gestão e Economia	12	24	9	16	15	26	12	21
Departamento de Sociologia	6	7	5	4	10	7	7	6
Departamento de Psicologia e Educação	12	5	2	2	11	5	5	3
Departamento de Ciências e Desporto	6	9	2	4	3	11	3	6
Departamento de Comunicação e Artes	7	26	3	15	11	34	4	22
Departamento de Letras	10	8	5	4	7	7	3	4
Departamento de Ciências Médicas	92	139	22	52	123	147	22	42
TOTAL	**196**	**372**	**81**	**197**	**244**	**398**	**105**	**235**

Para além da segregação ocupacional de tipo horizontal já acima referida e também à semelhança do que ocorre noutras organizações, detecta-se na UBI, na tabela 14, segregação ocupacional, com base no género, de tipo vertical. Esta ocorre quando há a tendência para uma maior concentração de mulheres em postos de trabalho com menor poder de decisão, menor autoridade e oportunidades mais reduzidas para ascenderem e os homens se concentram em posições de mais poder, prestígio e influência.

Esta segregação de tipo vertical ao nível do número de doutorados e doutoradas tenderá a reduzir-se devido não só ao crescente número de mulheres na carreira docente como também ao facto de a realização do doutoramento ter passado a ser uma fase obrigatória da carreira. Os estudos estrangeiros (Ayuntamiento de Andaluzia) mostram que mesmo existindo mais mulheres doutoradas na docência, os lugares de topo de carreira continuam a ser ocupados pelos homens. Já mais difícil será atenuar este tipo de segregação vertical nas

[20] *Fonte:* Departamentos da UBI

etapas seguintes da progressão na carreira assim como nos lugares de decisão, como se pode verificar de um modo muito evidente nos dados em seguida apresentados.

A desigualdade numérica existente entre mulheres e homens docentes, constituindo estes quase dois terços do corpo docente, tem reflexos no número de homens e mulheres nos lugares superiores da carreira académica, mas, independentemente desse factor, à medida que se sobe nesta, a desigualdade entre homens e mulheres vai crescendo, sendo bastante elucidativos os números de homens catedráticos e mulheres catedráticas.

Tabela 14 – *Corpo Docente por Categoria*[21]

Categoria	2009	
	Mulher	Homem
Professor/a Catedráticos/as	3	17
Professor/a Associados/as c/ Agregação	5	12
Professor/a Associados/as	20	55
Professor/a Auxiliar	90	163
Assistente	131	151
Assistente Estagiário	0	1
Leitor/a	2	3

Assim como os lugares de topo na carreira académica, a presidência dos departamentos é também masculinizada, sendo que, em ambos os anos analisados (2005 e 2009), doze departamentos eram liderados por homens e 3 por mulheres, tendo apenas o departamento de Matemática mantido a liderança feminina no período analisado (ver Tabela 27 em anexos).

A presidência das faculdades é esmagadoramente masculina. Em 2005, nenhuma mulher ocupava o cargo de presidente de faculdade, e no ano de 2009, apenas uma mulher ocupava este cargo (ver Tabela 26 em anexos).

Regista-se uma clara discrepância entre o quadro legal vigente, que consagra a igualdade de direitos, e as práticas em termos de igualdade de género no âmbito da docência. Pese embora esta significativa discrepância, à excepção de uma docente/investigadora entrevistada, todas as outras entrevistadas e entrevistados não percepcionam a distribuição por categorias do pessoal docente enquanto desigualdades de género na UBI, o que não deixa de ser surpreendente e contraditório. Os docentes e as docentes entrevistadas encontram, surpreendentemente, para as desigualdades encontradas explicações (i)naturalistas, ou (ii)temporais: há menos mulheres, por exemplo nos cargos e lugares de

[21] Fonte: Divisão de Expediente e Pessoal

topo, porque aquelas entraram mais tarde para a carreira universitária, ou (iii) baseadas numa cultura meritocrática, ou seja, todos têm as mesmas oportunidades, sendo o mérito a estabelecer as diferenças. Em todas estas explicações está subjacente a ideia de que não há nenhum constrangimento à progressão na carreira das mulheres e à ocupação, por parte destas, de lugares de topo.

Não deixa também de ser contraditório que as docentes entrevistadas, apesar de considerarem que há igualdade de género na UBI, quando confrontadas com a sobrecarga de tarefas domésticas que lhes retira tempo para a carreira e disponibilidade para cargos de direcção, consideram que tal não acontece aos seus colegas docentes.

5.1 Estereótipos de género e atitudes sexistas do pessoal docente[22]

5.1.1 Docentes e estereótipos de género

Os resultados permitem-nos afirmar que o corpo docente inquirido, à semelhança da sociedade em geral, não está isento de estereótipos de género. As características que associam ao género feminino[23] são sobretudo características físicas e emocionais: emotivas, organizadas, orientadas para cuidar dos outros, elegantes, fofoqueiras, sensíveis, sentimentais, delicadas, românticas, frágeis, meigas, vaidosas e aplicadas. Já as características que associam ao género masculino[24] são: desorganizados, dispostos a correr riscos, agressivos, imaturos e práticos.

Aprofundámos a pesquisa sobre os estereótipos de género que foram considerados pelos e pelas docentes como características de ambos os géneros[25], e verificámos que, por um lado, um grande número de docentes opinam de acordo com os estereótipos de género, dizendo que as mulheres são: trabalhadoras, generosas, atentas, influenciáveis, adaptáveis, dedicadas, amáveis, indecisas, perfeccionistas, dependentes, superficiais, responsáveis, generosas, têm maior interesse por aprender, protegem os outros e submissas. Por outro lado, os homens são considerados: indisciplinados, preguiçosos, líderes, desinibidos, tomam decisões com mais facilidade, rebeldes, arrogantes, autoritários, audaciosos, exibicionistas, racionais, sem hábitos de estudo e com mais interesses fora da escola. Estes estereótipos

[22] Ver Questionário aos docentes da UBI em anexo
[23] Ver Tabelas 59 em anexos
[24] Ver Tabela 60 em anexos
[25] Ver Tabela 61 em anexos

tradicionalmente femininos e masculinos continuam a ser associados a um género mesmo que não seja pela maioria dos docentes.

Por outro lado, encontramos opiniões que não corroboram os estereótipos de género habitualmente associados aos homens, atribuindo essas características às mulheres: inteligência, competência, personalidade forte, eficiência, dinamismo, ambição, determinação, assertividade. O único estereótipo de género habitualmente associado às mulheres que é atribuído aos homens é a passividade.

Existem ainda estereótipos de género que os homens atribuem aos homens e as mulheres atribuem às mulheres que são: competitividade, coragem, teimosia. E estereótipos de género que os homens atribuem às mulheres e as mulheres atribuem aos homens, que é o caso da imprevisibilidade e eficiência. A autonomia é uma característica que as mulheres atribuem mais à mulher e as opiniões dos docentes masculinos dividem-se muito.

5.1.2 Docentes e atitudes sexistas

Para verificar a existência, ou não, de diferenças de género nas duas diferentes formas de sexismo existentes (hostil e benevolente), foram calculados testes *t* entre os *scores* obtidos pelas amostras femininas e masculina (numa escala de 1 a 5 em que o 1 corresponde a não existência de atitudes sexistas e o numero 5 a existência de atitudes sexistas), tendo-se constatado que os homens (Média= 2,81) apresentaram *scores* diferentes das mulheres (Média = 2,49) na escala de sexismo hostil (t= -2,125; sig. 0.036), assim como na escala de sexismo benevolente, na qual os homens apresentam de média (2,55) e as mulheres (2,32) e (t=-1,687; sig. 0.095).

Concluímos que os valores entre as diferentes formas de sexismo são muito aproximados sendo que as atitudes de sexismo hostil estão mais presentes do que as atitudes de sexismo benevolente, no caso dos homens (2,81) e (2,55) e no caso das mulheres (2,49) e (2,32) respectivamente. Sendo que a diferença entre mulheres e homens é apenas significativa no caso do sexismo hostil.

Numa análise mais pormenorizada, calculámos as percentagens das respostas segundo o tipo de sexismo e por género (ver Tabela 15 apresentada em seguida).

Tabela 15 – Resumo dos r*esultados das Atitudes Sexistas*[26]

Respostas	Tipo de sexismo	Género	
		F	M
Concordo	Hostil	23%	25%
	Benevolente	14%	22%
Não concordo/ Nem discordo	Hostil	24%	39%
	Benevolente	28%	31%
Discordo	Hostil	53%	36%
	Benevolente	57%	47%

As mulheres apresentam menos atitudes sexistas do que os homens em ambos os tipos de sexismo. Uma parte considerável de respostas são "não concordo/nem discordo" em ambos os tipos de sexismo o que pode indicar, por um lado, que embora pensem dessa forma, sentem que essas atitudes são machistas e reprovadas socialmente, e por outro lado, pode indicar que as perguntas não foram convenientemente interpretadas pelos inquiridos. Contudo, acreditamos que uma grande parte das respostas de meia escala é utilizada como saída para não assumir atitudes machistas. São os homens quem mais emprega esta resposta.

As mulheres usam mais este tipo de resposta para o sexismo benevolente e a percentagem de concordância com este tipo de sexismo também é mais baixa. Sendo este tipo de sexismo mais dissimulado e de complementaridade entre homem e mulher, parece-nos que a mulher discorda de que as mulheres são mais puras do que os homens, de que devem ser protegidas e depender deles. Os homens também discordam destes preconceitos, no entanto, são eles que empregam mais a resposta não concordo/nem discordo e a percentagem de concordância com este tipo de sexismo é a mais elevada. Os resultados espelham um preconceito em relação ao género e uma certa intolerância em relação aos papéis sexuais, já que as respostas que obtêm maior concordância estão directamente ligadas à sensibilidade da mulher e ao uso da igualdade para obterem privilégios e poder.

[26] Ver Tabela 62 e 63 em anexos

CAPÍTULO VI – I&D DA UBI

Tanto em 2005 como em 2009, a percentagem de homens na **investigação** era quase o dobro do número de mulheres (64% de homens para 36% de mulheres), o que é, em grande medida, um reflexo da desigualdade de género já evidenciada no campo da docência (aspecto tratado no capítulo anterior). Mesmo com o aumento do número de investigadores e investigadoras em termos globais (10%), de 2005 para 2009, a percentagem de homens e mulheres não sofreu nenhuma alteração (ver Tabelas 46 e 47 em anexos).

Em 2005 a percentagem de investigadoras doutoradas era de 31% e de investigadores doutorados 69%; de 2005 para 2009 registou-se um tímido aumento de 3% no número de mulheres doutoradas nas equipas de investigação (ver Tabelas 50 e 51 em anexo).

Os homens estão em grande maioria nas seguintes unidades de investigação: CCTA, DR., IT_UBI, AEROG, NECE, C-MADE, SOCIA-LAB, que se dedicação a áreas de investigação tipicamente masculinas, ou seja, engenharias, tecnologia e economia. O mesmo acontece no LABCOM, embora este centro não se integre naquelas áreas. O MTP é o único centro em que as mulheres estão em maioria nos dois anos comparados.

Verificamos ainda que existem unidades de investigação em que a equipa é totalmente composta por homens (C-MADE, SOCIA-LAB, AEROG) mas não existe nenhuma unidade de investigação constituída só por mulheres.

No CICS verifica-se um aumento significativo de mulheres do ano 2005 para o ano de 2009, ultrapassando o número de homens. Pode-se dizer que o UBI_CES é a unidade de investigação mais igualitária, embora tenha reduzido o número de homens no ano de 2009, sendo actualmente composto maioritariamente por mulheres (ver Figura 11)

À semelhança dos resultados de estudos nacionais e internacionais, os investigadores continuam a ter uma posição hegemónica na investigação ligada às engenharias e tecnologias, mantendo-se as mulheres mais concentradas nas áreas de investigação tradicionalmente consideradas femininas. Importa identificar quais os factores que inibem ou dificultam a entrada das mulheres naquelas áreas; factores esses que perpetuam a segregação horizontal ao nível das actividades de I&D e que seria interessante aprofundar noutros contextos de investigação[27].

[27] Para um aprofundamento teórico sobre esta temática consultar nomeadamente Cardana, Isabel (2005), Hirsfield, Laura (2010) e Darisa, Tanya *et al.* (2010).

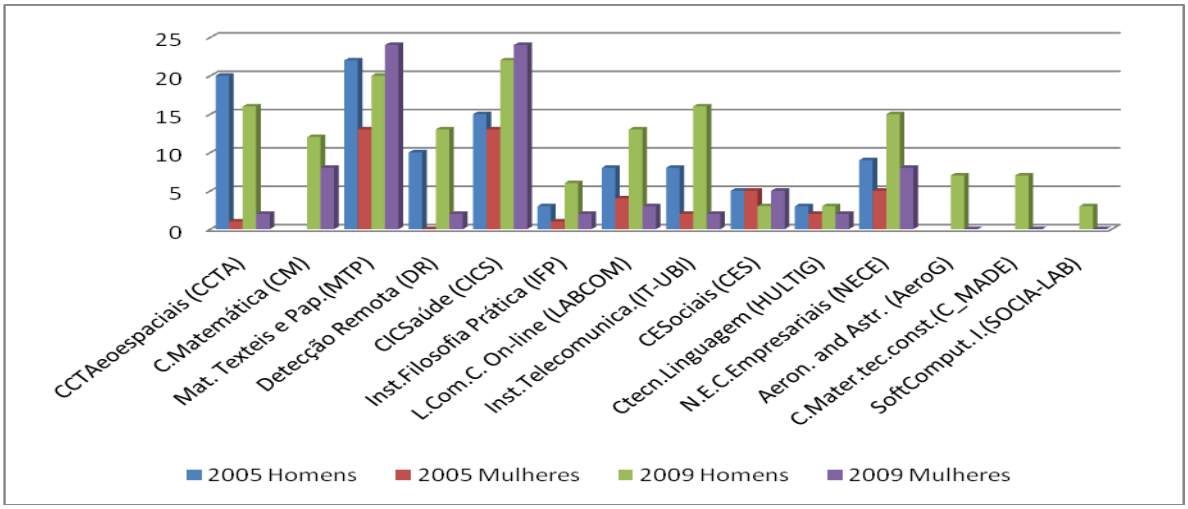


Figura 11 – Mulheres e homens investigadores/as (%)[28]

A socialização primária, as expectativas tradicionais de género (que ainda exercem influência nas opções escolares e profissionais dos jovens), o modo como os pais e as mães, os media, os professores e professoras e os manuais escolares continuam a contribuir para uma imagem masculinizada da ciência poderão ter um papel preponderante no planeamento e escolha profissional dos indivíduos, "desviando" mais as mulheres das áreas ligadas às engenharias e tecnologias.

Por outro lado, (i) o predomínio de uma cultura masculina na ciência, (ii) a hegemonia de docentes e de investigadores (homens) nos lugares de chefia que permitem seleccionar e escolher para a carreira outros docentes e investigadores, com base em estereótipos de género, ou porque sentem a sua identidade e hegemonia ameaçada, (iii) o ambiente pouco atractivo para as mulheres nos departamentos e centros de investigação maioritariamente ocupados por homens e, ainda, (iv) a falta de estímulo e de apoio que é dado às mulheres docentes e/ou investigadoras serão factores inibidores para uma maior entrada das mulheres em determinadas áreas, especialmente no campo da engenharia e as tecnologias.

Se tivermos em conta o número de **investigadores e investigadoras dos projectos** em função do género, entramos num domínio mais equitativo já que a diferença entre mulheres e homens em 2005 era apenas de 4%, sendo eles em maior número, verificando-se, em 2009, o contrário: a diferença é de 2% em favor das mulheres (ver Figura 12).

[28] Fonte: Unidades de investigação (ver Tabelas 46 e 47 em anexos)

Figura 12 - Investigadores/as dos Projectos de investigação (%)[29]

A desigualdade de género é ainda reforçada pela segregação de tipo vertical, se tivermos em conta, o que é evidenciado pelas Figuras 13 e 14.

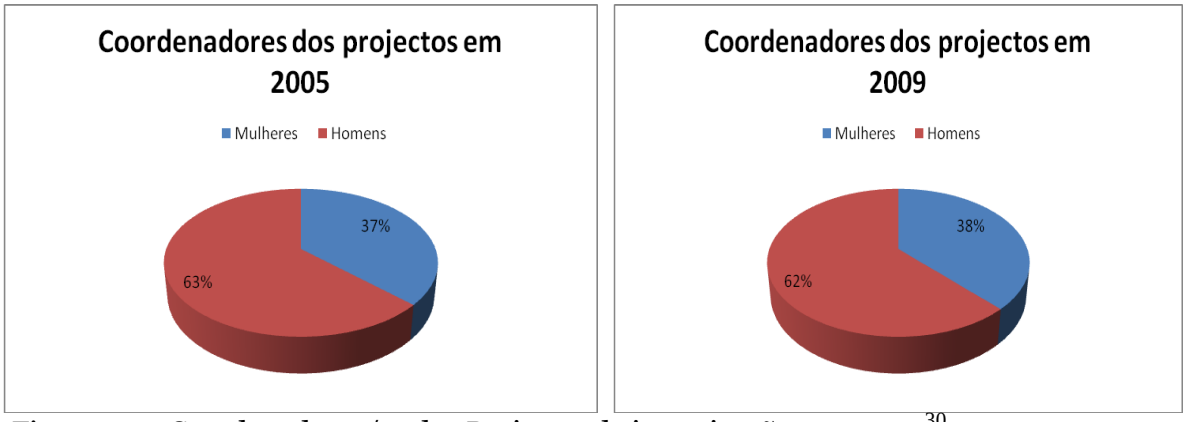
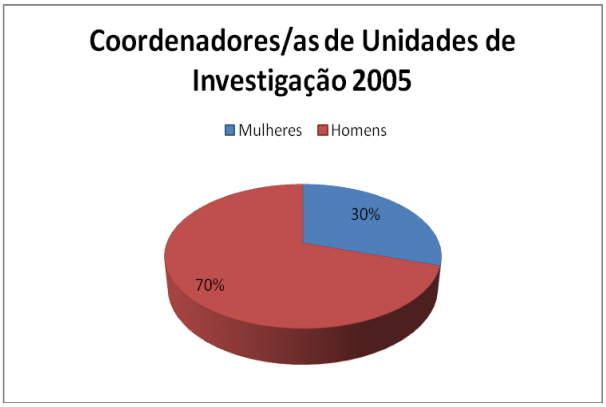


Figura 13 – Coordenadores/as dos Projectos de investigação por sexo [30]

Em discordância com o número bastante equitativo de homens e mulheres integradas em projectos de investigação, a **coordenação dos projectos**, em ambos os anos analisados, é maioritariamente ocupada por homens. Só no UBI_CES se encontram mais mulheres do que homens na coordenação (ver Tabelas 48 e 49).

O predomínio dos homens nos cargos de chefia é também notório ao nível da **coordenação das Unidades de Investigação**. Contamos, respectivamente, com onze e treze unidades de investigação em 2005 e 2009, respectivamente. Em ambos os anos as mulheres estão sub-representadas na coordenação, assistindo-se a uma maior masculinização desses cargos no período considerado (ver Figura 14 apresentada em seguida).

[29] *Fonte:* Unidades de investigação (ver Tabelas 49 e 50 em anexos)
[30] *Fonte:* Unidades de Investigação (ver Tabelas 49 e 50 em anexos)



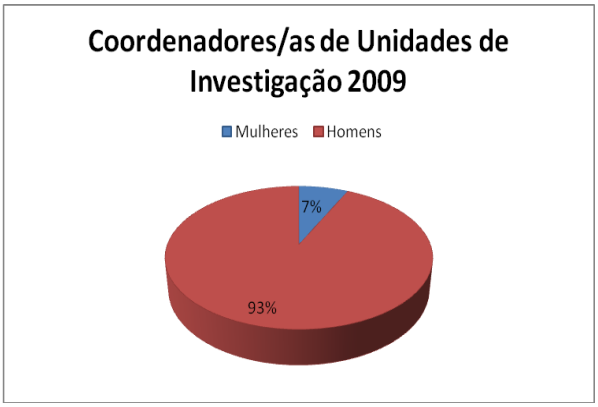


Figura 14 – Coordenadores/as das Unidades de Investigação por sexo (%)[31]

A respeito da segregação de género de tipo vertical, uma docente/investigadora da UBI afirma " *há barreiras visíveis, embora não escritas, não regulamentadas, que são bastante condicionantes da progressão das mulheres na carreira académica e científica.*" (entervistada U).

Verificamos uma escassez de **trabalhos sobre temas de Género**, nos dois momentos comparados. Os efectuados são da responsabilidade do Departamento de Sociologia (UBI_CES - Centro de Estudos Sociais) e do Departamento de Psicologia e Educação. Por um lado, existem departamentos que não produziram trabalhos sobre as mulheres, nem sobre os homens. Por outro lado, há departamentos que apresentam estudos sobre homens e nenhum sobre mulheres, como é o caso do Departamento de Artes e Letras que oferece alguns estudos sobre autores nacionais e internacionais e nenhum sobre autoras sejam elas nacionais ou estrangeiras e o Departamento de Ciências da Saúde que se dedicam a estudos sobre órgãos reprodutores masculinos e nenhum sobre órgãos reprodutores femininos[32].
Os trabalhos existentes sobre género estão dispersos e não existe uma base de dados de consulta sobre os mesmos.

[31] *Fonte*: Unidades de Investigação (ver Tabelas 46 e 47 em anexos)
[32] *Fonte:* http://www.ubi.pt/Pagina.aspx?p=THESIS, consultado em Junho de 2010

CAPÍTULO VII – ESTUDANTES DA UBI

7.1 Estudantes inscritos na UBI

Relativamente ao número total do corpo discente inscrito na UBI, verificamos que, em ambos os momentos analisados, existe um equilíbrio entre mulheres e homens inscritos. Em 2005, as mulheres representavam 51% e os homens 49% e em 2009 52% e 48%, respectivamente, verificando que o número de mulheres inscritas na UBI continua a aumentar.

Ao analisar o número de estudantes **inscritos e inscritas em licenciatura**, 1º ciclo e ciclo integrado, verificamos que existem faculdades em que a maioria dos estudantes inscritos são mulheres, a saber: as Ciências Exactas em 2005 representavam (68%) e em 2009 (64%); Ciências Sociais e Humanas em 2005 representavam (55%) e em 2009 (52%); Artes e Letras em 2005 as mulheres representavam (65%) e em 2009 (56%); Ciências da Saúde em 2005 (76%) e em 2009 (73%), sendo que a única faculdade em que a maioria dos estudantes inscritos são homens é a Faculdade de Ciências de Engenharia, em 2005 (74%) de homens e 2009 (72%). É ainda de referir que se verificou um aumento significativo de homens nas Ciências da Saúde e em Artes e Letras no ano de 2009 (ver Tabelas 52 e 53 em anexos).

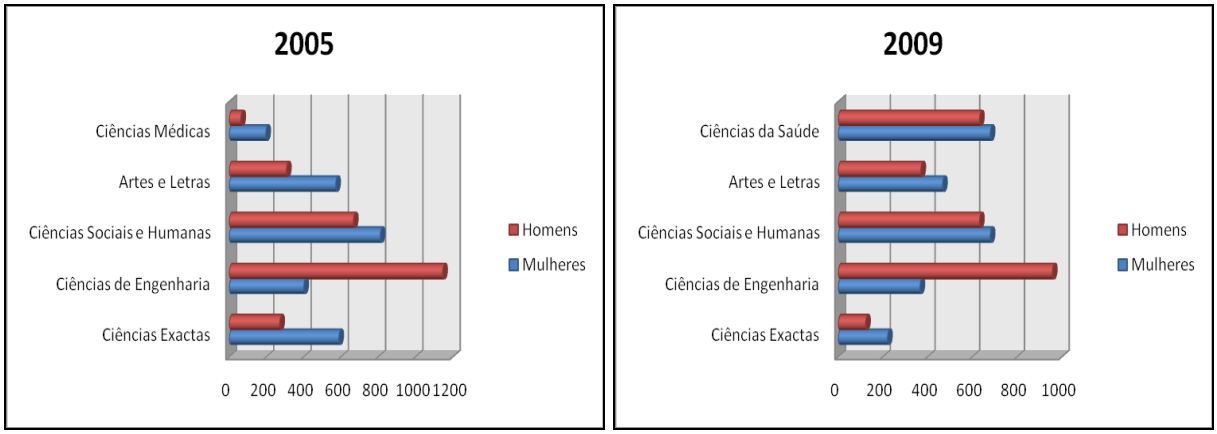


Figura 15 – Nº de alunos/as Inscritos/as em Licenciatura, 1º ciclo e ciclo integrado.[33]

Já quando analisamos os **alunos e alunas por curso**, verificamos que existem cursos frequentados maioritariamente por mulheres e cursos frequentados maioritariamente por homens. Os cursos de maior frequência feminina são: bioquímica, química industrial,

[33] *Fonte:* Serviços Académicos (ver Tabelas 52 e 53 em anexos)

biotecnologia, ensino de bioquímica, ensino de matemática, gestão, sociologia, psicologia e educação, ciências da comunicação, todas as línguas, design de moda, todas as ciências médicas, em ambos os anos e em 2009 acresce-se o ensino de informática. Os cursos frequentados maioritariamente por homens são: Economia, Ciências do Desporto, Ciência Política e Relações Internacionais, Cinema, Design Multimédia e todos os ramos das engenharias à excepção da engenharia química.

Em alguns cursos verificou-se uma inversão no predomínio de género: na Matemática Aplicada em 2005 a maioria do corpo discente inscrito eram homens e que em 2009 são mulheres e o mesmo acontece no curso de Arquitectura. Nos cursos de Marketing e Filosofia verificamos o contrário, em 2005 a maioria do corpo discente inscrito eram mulheres e em 2009 prevalecem os homens (ver Tabelas 52 e 53 em anexos).

No que respeita ao número de **alunos e alunas inscritas em mestrado e 2º Ciclo**, verificamos que, em ambos os anos analisados, as mulheres formam a maioria do número de estudantes escritos e inscritas em mestrado e 2º ciclo. É de referir que o aumento exponencial de alunas e alunos inscritos no ano de 2009 condiz com a entrada em vigor do processo de Bolonha (ver Figura 16 apresentada em seguida).

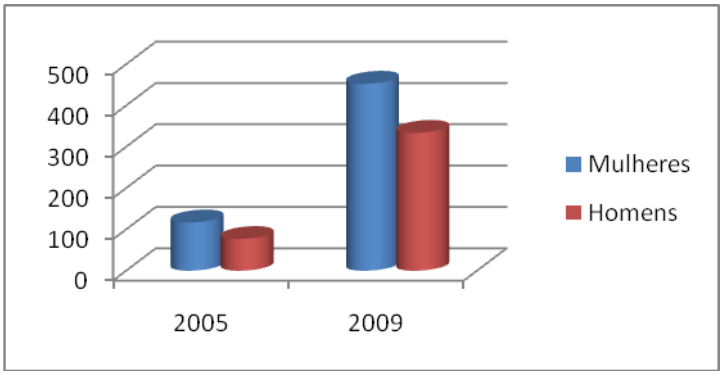


Figura 16 – Nº de alunos/as Inscritos/as em Mestrado e 2º ciclo[34]

Em ambos os anos analisados, o número de alunos homens **inscritos em doutoramento e 3º ciclo**, é superior ao das mulheres. À excepção da Faculdade de Artes e Letras todas as outras faculdades tem mais homens do que mulheres escritas neste ciclo, mesmo nas

[34] *Fonte:* Serviços Académicos (ver Tabela 54 em anexos)

faculdades em que se verifica que no 1º e 2º ciclo as mulheres estão em larga maioria, com é o caso das Ciências da Saúde (ver Figura 17 apresentada em seguida).

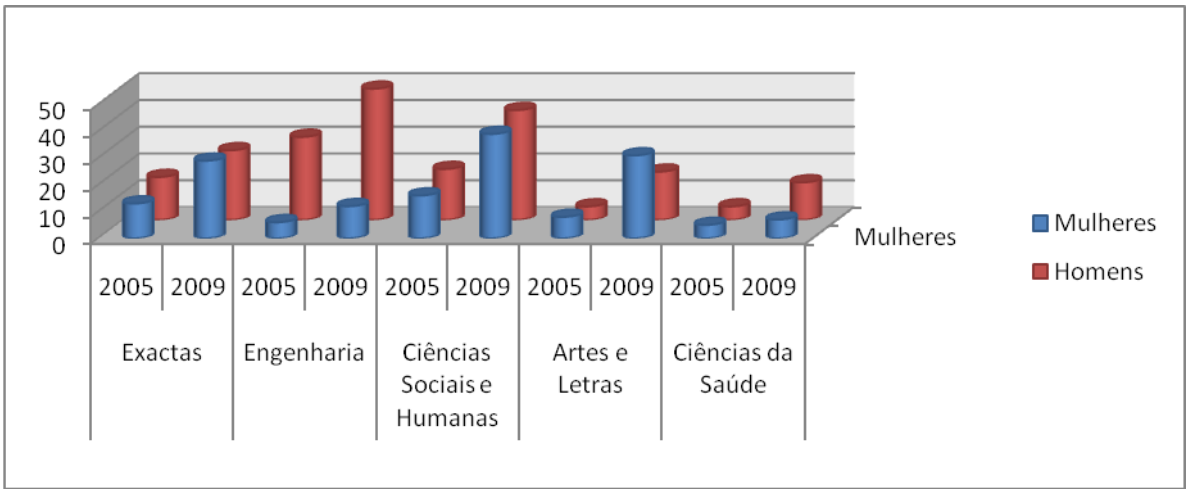


Figura 17 – Nº de alunas/os inscritos/as em Doutoramento e 3º ciclo por faculdade[35]

Estudantes que usufruem de condições especiais

Entre 2005 e 2009, existiu um aumento significativo de estudantes que **entram em condições especiais**. Em 2005, entraram apenas 2 mulheres pelo programa ADOC e em 2009 25 mulheres e 73 homens, sendo eles quem mais colocações conseguiram através do programa de maiores de 23 (ver Tabela 56 em anexos).

No que respeita aos alunos e às alunas **trabalhadoras-estudantes**, verificamos que 54% dos alunos e alunas eram homens e 46% eram mulheres, no ano de 2009 (ver Tabela 57 em anexos).

A medida de conciliação entre a vida familiar e os estudos que atribui condições específicas para pais e mães com filhos e filhas menores de 3 anos e a mães grávidas (lei nº90, de 20 de Agosto de 2001), foi requerida por 3 estudantes femininas no ano lectivo de 2009/10 e verificou-se o mesmo número de mulheres no ano lectivo de 2010/11, uma delas de continuidade. Nenhum estudante masculino usufruiu desta medida nos dois anos lectivos analisados[36]. As docentes e os docentes entrevistados mostraram preocupação com o número de estudantes grávidas que abandonam os estudos, pelo que nos parece importante analisar esta questão com mais atenção. Parece-nos que esta medida é aplicada da mesma

[35] *Fonte:* Serviços Académicos (ver Tabela 55 em anexos)
[36] *Fonte:* Serviços Académicos

forma que a medida estudante-trabalhador ou estudante-trabalhadora, ou seja, que fica a cargo das opções de gestão dos espaços e tempos lectivos pelos e pelas docentes. Achamos que seria recomendável uma maior clarificação e uniformização dos procedimentos a este nível.

7.2 Estudantes e (des)igualdades de género

7.2.1 Conhecimentos dos e das estudantes sobre igualdade de género e as desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres.

Dos resultados do questionário aplicado ao corpo discente da UBI[37], concluímos que a maioria não está familiarizado com o conceito "género" e não sabem o que significa. Muitos acreditam que este conceito se refere a "feminilidade versus masculinidade" e outros que "sexo é igual a género", sendo os e as estudantes das faculdades de Ciências Exactas e de Ciências da Saúde os e as que mais dominam o conceito.

No que diz respeito às desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres a maioria do corpo discente pensa que tanto homens como mulheres tem as mesmas **oportunidades no desempenho escolar**, em **conseguir trabalho** e que é difícil para ambos os géneros a **ascensão na carreira.** Relativamente à influência do género **na remuneração** a maioria pensa que o homem ganha mais mas uma grande parte afirma ser igual, o que parece indicar que os e as estudantes acreditam que existe igualdade de género no âmbito do trabalho.

Na questão de violência doméstica, a esmagadora maioria tem a percepção de que a razão pela qual a violência doméstica continua a existir, é porque existem relações de poder desiguais entre homens e mulheres, embora se encontrem respostas como "faz parte da natureza do homem" e "a culpa é da mulher", o que indica que as alunas e alunos pensam que no âmbito privado as desigualdades de género existem.

Na comparação geracional das desigualdades, a maioria dos alunos e alunas pensa que as desigualdades eram maiores antigamente, sendo as raparigas que mais afirmam que as

[37] Consultar Inquérito à População Estudantil da UBI em anexos

desigualdades se mantêm. Nesta questão muitos inquiridos optaram por indicar que não sabem/ não respondem, o que pode indicar dúvidas sobre as desigualdades e/ou não terem uma opinião formada, a respeito.

As raparigas são quem mais tem conhecimento sobre as desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres e são quem mais afirma existir igualdade de género.

Os estudantes da Faculdade de Ciências da Saúde são quem tem mais conhecimento das desigualdades de género, seguida da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas. Os estudantes da Faculdade de Artes e Letras são quem mais acredita que existe igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, seguidos pelos das Faculdade de Ciências Exactas e Faculdade de Engenharia, sendo que nesta faculdade encontram-se respostas que indicam que uma parte do corpo discente desta acha que as desigualdades que existem são em relação ao homem e não à mulher. É também nesta faculdade que mais se atribui culpa às mulheres pela violência doméstica.

7.2.2 Atitudes dos alunos e alunas face à Igualdade de Género.

No seu conjunto os resultados evidenciam uma postura das raparigas mais favorável do que a dos rapazes à igualdade de género, mostrando-se mais em desacordo do que eles com as desigualdades de género existentes na realidade social. A variabilidade das respostas é maior nos rapazes do que nas raparigas e são elas quem mais procura evitar as respostas "não concordo/nem discordo" assumindo uma posição mais clara, o que pode indicar que elas reflectem mais sobre a problemática de igualdade de género.

As atitudes de desigualdades mais demonstradas pelos estudantes dizem respeito aos âmbitos sexualidade e liberdade pessoal (Factor IV - integra conteúdos relacionados com as supostas diferenças entre os sexos em áreas tais como impulsos sexuais, a segurança e a liberdade pessoal, a capacidade de acção e a tomada de decisões) e âmbito privado (Factor II - integra conteúdos que aludem à suposta diferença entre os sexos, em interesse e capacidades, em relação ao âmbito privado). Verificando-se a maior taxa de desacordo com atitudes de desigualdade nos âmbitos valores e estrutura do casal (Factor I - integra conteúdos relacionados com aspectos normativos acerca do casal, assim como certas características dos sujeitos que os fazem desejáveis (ou não) para potenciais companheiros

e/ou companheiras aos olhos do outro sexo) e âmbito público (Factor III - integra incide sobre aspectos relativos à capacidade e adequação de cada um dos sexos em aspectos referidos ao âmbito do público). Esta situação leva-nos a concluir, por um lado, que o trabalho realizado nos últimos anos no âmbito público no combate às desigualdades de género está a surtir algum efeito – embora longe de alcançar o que se pretende - e por outro lado, o combate às desigualdades de género no âmbito público não têm influência linear nas desigualdades de género no âmbito privado. (ver Figura 18 apresentada em seguida).

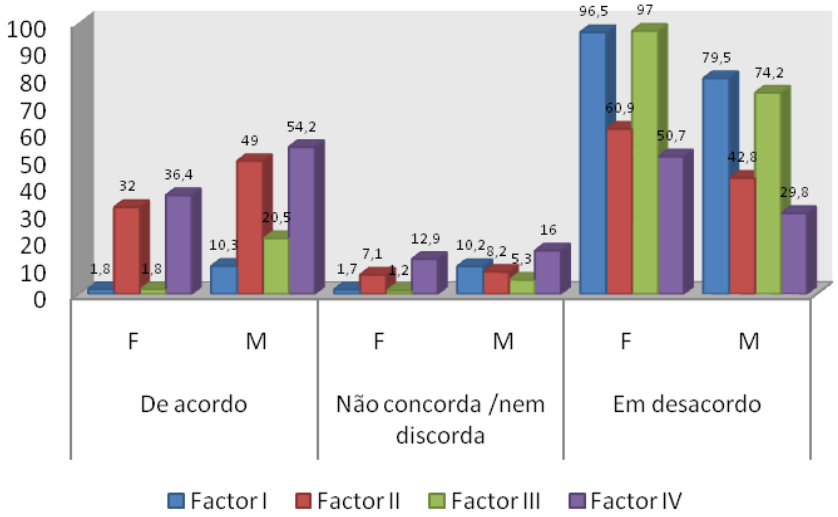


Figura 18 – Atitudes dos/as estudantes face à Desigualdade de Género, por sexo

Os valores mais elevados de concordância com atitudes de desigualdade encontram-se no âmbito sexualidade e liberdade pessoal e âmbito privado, respectivamente. Verifica-se que no âmbito dos valores e estrutura do casal e âmbito público a taxa de desacordo com as atitudes de desigualdade são bastante elevadas. A faculdade de Engenharia é onde se encontra mais concordância com as atitudes de desigualdade em todos os factores à excepção do factor IV – âmbitos sexualidade e liberdade pessoal (ver Figura 19 apresentada em seguida).

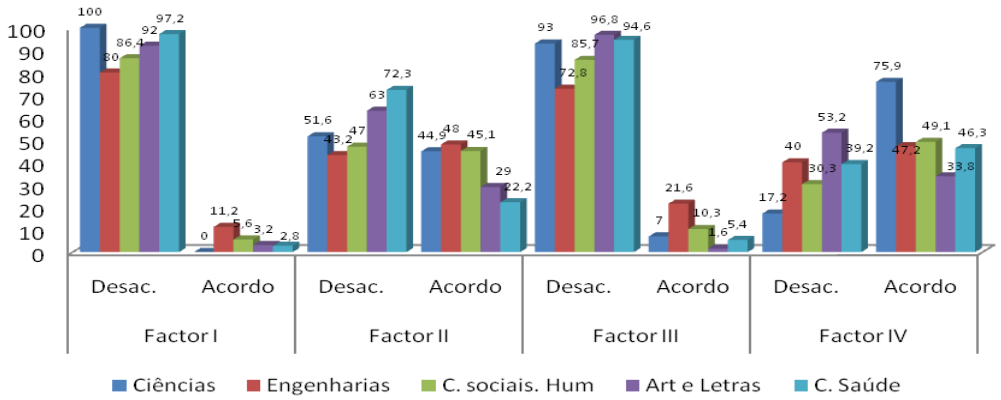


Figura 19 – Atitudes dos/as estudantes face ás Desigualdades de Género por faculdade

Após a realização de um teste *t* de comparação de médias das pontuações de mulheres e homens sobre as atitudes de desigualdade de género, verificamos que há diferenças estatisticamente significativas nas pontuações médias entre ambos os géneros (O valor de T=-8,539; sig. 0.000). A postura das respondentes do sexo feminino parece ser mais favorável à igualdade de género do que a dos respondentes homens, mostrando-se mais em desacordo do que eles com as atitudes de desigualdades de género.

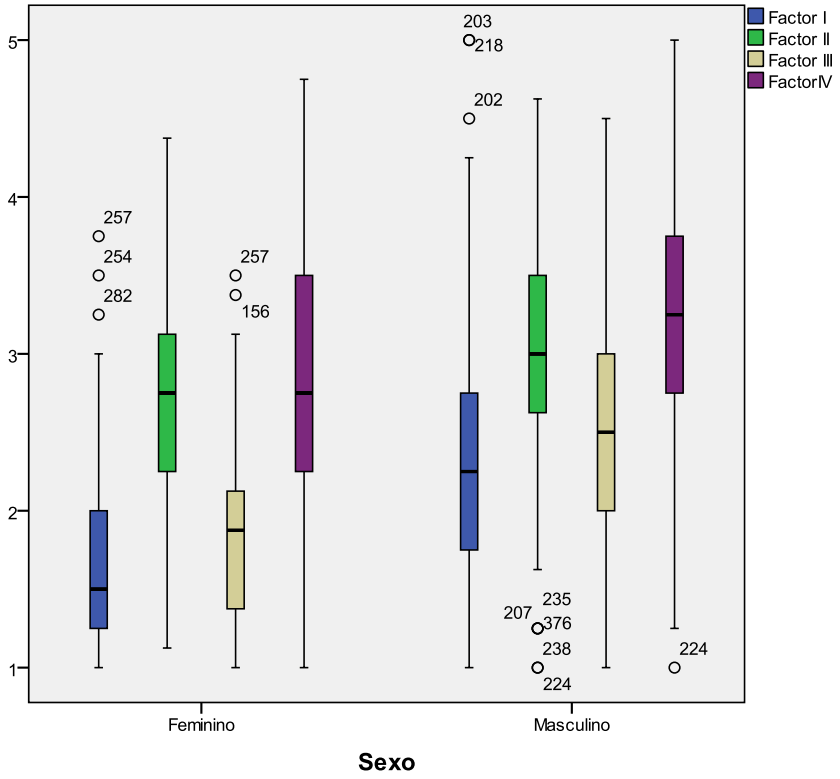


Figura 20 – Respostas das Atitudes de Desigualdade de género, por sexo

7.2.3 Representações e reproduções sociais dos e das estudantes na realização de tarefas.

Os dados gerais das **representações sociais dos estudantes na realização das tarefas** demonstram uma nítida delimitação das tarefas consoante o género. Por um lado, as tarefas rotineiras e confinadas ao espaço doméstico são as mais atribuídas às mulheres (d*ecorar a casa*, *lavar e estender a roupa*, *fazer a lista de compras*, *comprar roupa para as crianças*, *passar a ferro)*, o que nos remete para uma feminização do desempenho das tarefas domésticas; e por outro lado, as tarefas que apresentam um carácter menos rotineiro e que não são desempenhadas no interior do espaço doméstico são as mais atribuídas aos homens (*levar o carro à oficina*, *lavar o carro*, *bricolage*). Isto parece indicar que a população estudantil da UBI perpetua a representação social de uma divisão tradicional do trabalho doméstico, que dedica os homens à *bricolage* e as mulheres à "lida da casa" (ver Figura 21 apresentada em seguida).

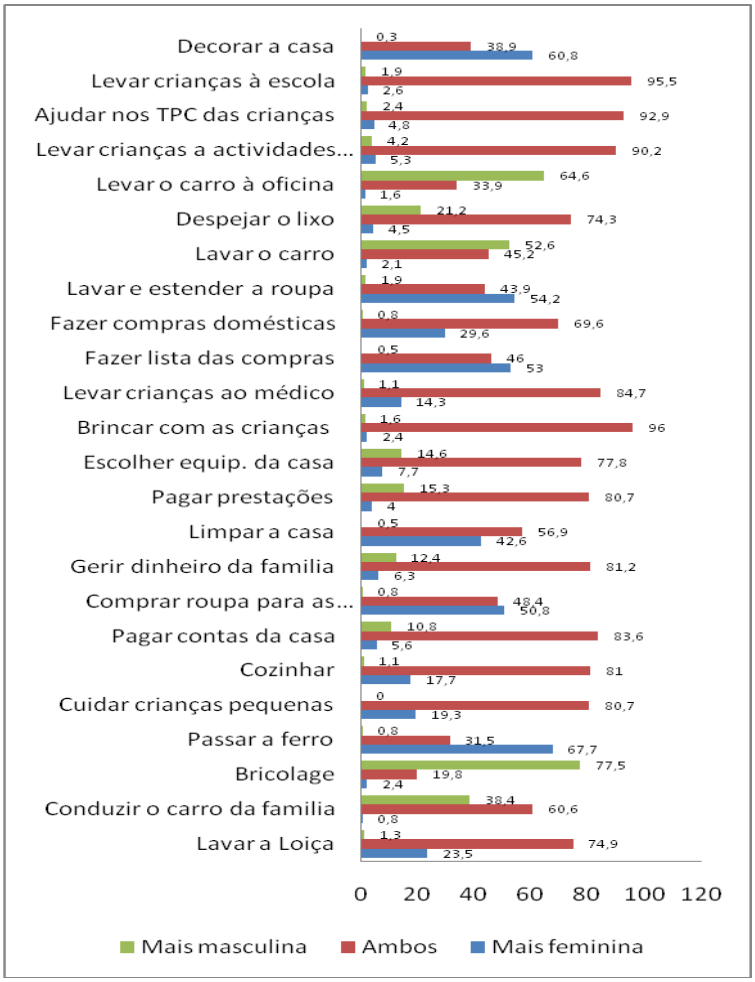


Figura 21 – Percentagens de Atribuição das Tarefas

As tarefas que os homens atribuem mais às mulheres são: decorar a casa (56%), lavar e estender roupa (63%), fazer a lista das compras (57%), passar a roupa a ferro (80%). Nas tarefas que eles atribuem mais aos homens são: levar o carro à oficina (70%), lavar o carro (64%), bricolage (80%) (ver Figura 23 apresentada em seguida).

No que diz respeito às mulheres estas consideram que as seguintes tarefas são mais femininas: decorar a casa (66%), comprar a roupa das crianças (54%), passar a roupa a ferro (65%). E tarefas mais masculinas atribuídas por elas são: levar o carro à oficina (58%), bricolage (75%) (ver Figura 22 apresentada de seguida).

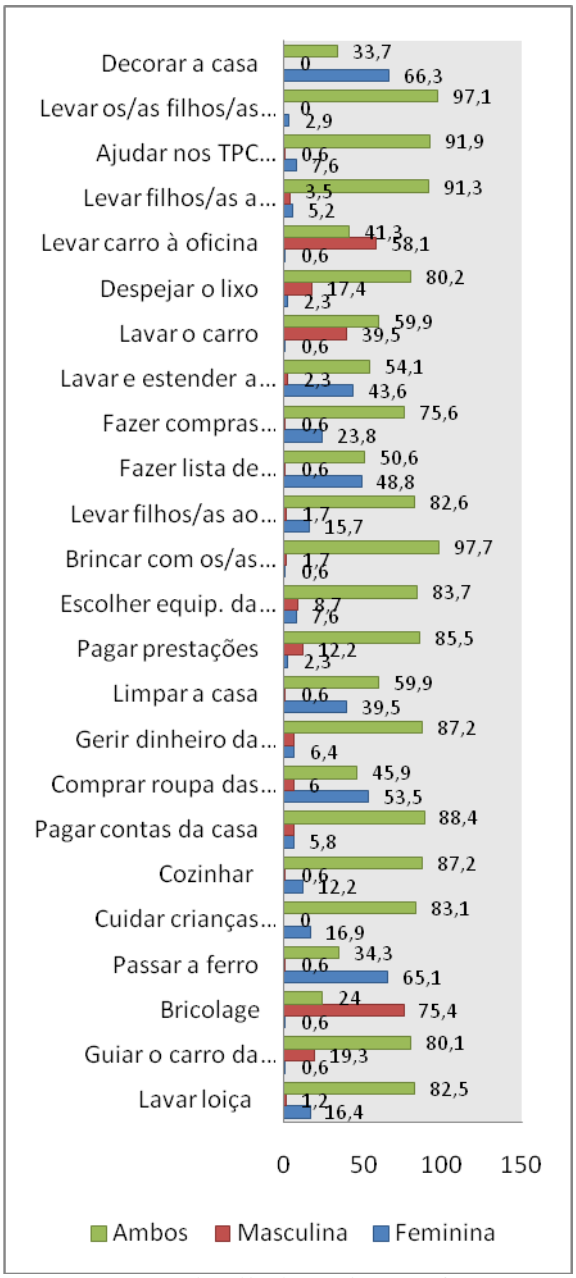


Figura 22: Distribuição de Tarefas Estudantes Femininas

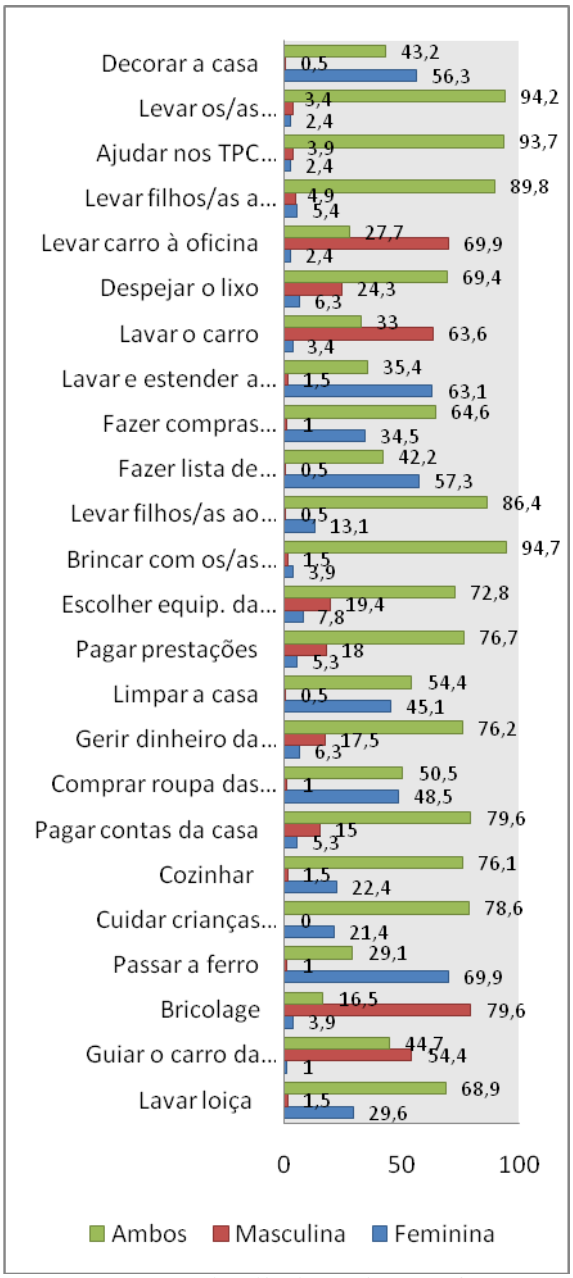


Figura 23: Distribuição de Tarefas Estudantes Masculinos

Estes dados comprovam a gendrificação das tarefas domésticas por parte dos alunos e das alunas inquiridas. É nas tarefas domésticas para o cuidado dos filhos e das filhas e na gestão da economia familiar que se verifica uma repartição mais igualitária. O corpo discente atribui a ambos as tarefas cozinhar, lavar a loiça, limpar a casa, as três tarefas que Bernard Zarca (1990) refere como "tarefas negociáveis", ou seja, que são executadas maioritariamente pelas mulheres, mas nas quais um a dois terços dos homens participa, embora não de forma igualitária.

No que diz respeito **às reproduções sociais dos alunos na realização das tarefas** dos dados recolhidos verificamos que em 2/3 das famílias dos nossos estudantes é a mãe quem faz a maioria das tarefas e que apenas 1/3 das famílias os pais e mães dividem as tarefas domésticas. Os e as estudantes que afirmam que vão ter uma atitude diferente da dos progenitores e progenitoras provém na grande maioria de famílias em que é a mãe quem faz a maioria das tarefas e aqueles e/ou aquelas que mais respondem que vão ter uma atitude de futuro igual à das mães e pais são de famílias em que estas e estes dividem as tarefas. Verificamos também que são as raparigas quem mais se opõe a seguir o modelo em que é a mãe quem faz a maioria das tarefas e que são os homens quem mais pensa seguir esse modelo. Estes dados mostram uma clara desejabilidade por parte das mulheres da igualdade de género no âmbito privado e também uma certa aceitação por parte de homens e mulheres de que o modelo rígido em que a mãe é quem faz a maioria das tarefas deve mudar, sendo os homens os mais resistentes a esta mudança.

PARTE III

CONCLUSÕES

A Universidade da Beira Interior (UBI) conta hoje com 25 anos de existência, surge em 1986 da conversão do Instituto Politécnico da Covilhã (fundado em 1973) e instituição universitária. A sua história tem sido marcada pela expansão das suas instalações e da oferta educativa, e somente com a tomada de posse do terceiro Reitor a 19 de Junho de 2009 é que começa a ser dada a devida importância por parte da administração à responsabilidade social e consequentemente à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na UBI. Deste modo, não é de estranhar as seguintes conclusões.

A UBI surge-nos como uma instituição onde persistem uma estrutura e cultura marcadas pela desigualdade de género.

Existe segregação vertical em todos os grupos estudados, ou seja, as mulheres estão sub-representadas nas categorias hierarquicamente mais elevadas e com maior prestígio social (i) grupo de funcionários e funcionárias: as mulheres estão sub-representadas nas categorias de dirigentes e por sua vez os homens estão sub-representados ao nível dos funcionários e funcionárias e chefias intermédias dos serviços; (ii) grupo do pessoal docente: 2/3 dos e das docentes são homens e existe uma maior concentração de mulheres com menor poder de decisão, menor autoridade e oportunidades mais reduzidas para ascender a lugares de topo de carreira tais como presidências de faculdades e departamentos em que os homens estão em clara maioria; (iii) grupo do pessoal de investigação: existem mais investigadores do que investigadoras e são eles quem coordenam a grande maioria dos projectos de investigação e são esmagadoramente os coordenadores das unidades de investigação; e (iv) grupo do corpo discente: verifica-se equidade no numero de estudantes inscritos e inscritas no 1º ciclo, sendo que no segundo ciclo as mulheres estão em maioria e sub-representadas no 3º ciclo. Estas desigualdades vão necessariamente repercutir-se no futuro profissional dos e das estudantes, colocando os homens nas classes de poder e as mulheres nas classes intermédias.

E também é notória a segregação horizontal em todos os grupos analisados, ou seja, existem postos de trabalho, áreas de docências e investigação, e áreas de estudo com um claro perfil feminizado e outros masculinizado. No grupo de pessoal não docente, as mulheres estão em grande maioria em serviços administrativos, os homens na docência; neste último grupo existem departamentos tendencialmente masculinos e departamentos tendencialmente femininos. As mulheres estão mais concentradas nas áreas de investigação tradicionalmente consideradas femininas e os homens continuam a ter uma posição hegemónica na investigação ligada às engenharias e tecnologias, e finalmente no grupo das

alunas e alunos verifica-se que são evidentes as áreas de estudos típicas de mulheres e áreas típicas dos homens.

As desigualdades existentes na base da estrutura organizacional vão necessariamente repercutir-se a vários níveis não sendo por isso de estranhar que, em termos absolutos, os homens sejam mais bem remunerados do que as mulheres precisamente porque ocupam maioritariamente os cargos hierarquicamente mais elevados, tenham maior escolaridade e ususfruam mais de isenção de horário, assim como de contratos de trabalho que conferem maior estabilidade. Embora se verifique que nos últimos anos as mulheres têm vindo a ser mais admitidas e regressadas, continuam a ser admitidas para serviços técnicos e os homens para dirigentes, e no que diz respeito à modalidades de horário, como as mulheres estão sobre-representadas no horário rígido, pelo que, são quem faz mais trabalho extraordinário.

Os motivos de ausência das mulheres continuam a ser para cuidar de terceiros, protecção na maternidade e assistência a familiares enquanto os motivos dos homens é por doença ou desconto de período de férias.

A estrutura organizativa da UBI é portanto uma estrutura fortemente hierarquizada por género e, não obstante esta tendência parecer ter-se atenuado, em alguns sectores, nos últimos anos é importante ter em conta que tal não acontece como resultado de medidas conscientes e informadas para agir em prol de uma instituição mais igualitária nem tão pouco de uma análise reflexiva sobre a igualdade de género. Pelo contrário, verificou-se nas análises das políticas e medidas da UBI que as questões do género não são tidas em conta na estratégia da instituição nem constituem uma prioridade para a UBI.

Seguir as políticas do Estado que integram medidas de conciliação entre a vida familiar e profissional, não é suficiente para garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na instituição, torna-se assim necessário que a instituição crie medidas internas que garantam essa igualdade. O que verificamos é que na UBI não têm vindo a ser tomadas medidas neste sentido, e destacamos os seguintes exemplos: (i) não existem mecanismos formais para detecção e tratamento de queixas de assédio ou discriminação de género o que se nos afigura uma falha importante; (ii) também não existe a preocupação de utilizar uma linguagem neutra e um outro aspecto importante é que apesar da comunicação institucional da UBI não veicular uma imagem sexista, o facto de não haver um controlo centralizado de todos os materiais de divulgação em que o nome da UBI e/ou das faculdades aparece (nomeadamente os produzidos pelos e pelas estudantes) pode facilmente conduzir a situações em que a imagem da UBI seja associada a estereótipos de género; (iii) ao nível das

políticas verificaram-se alguns aspectos que podem obstar à igualdade de género como, por exemplo, que actualmente, devido à conjuntura económica e social, não existe substituição das pessoas que usufruem de licenças de parentalidade, o que pode causar problemas ao funcionamento da instituição e consequentemente pressão sobre as pessoas que usufruem ou querem usufruir dos seus direitos bem como sobre os e as colegas que terão que assegurar o trabalho adicional; (iv) o horário flexível aplicado na instituição tem como critério a função do trabalhador e/ou trabalhadora e não é utilizada como medida de conciliação entre a vida familiar e profissional e (v) é necessário compreender o porquê das mães grávidas abandonarem os estudos e quais as medidas suplementares às da Lei que podem ser implementadas de forma a dar oportunidade a estas alunas de continuarem os seus estudos, assim como perceber qual a razão que leva os alunos e/ou as alunas com filhos e/ou filhas menores de 3 anos a não usufruírem dos seus direitos, entre outros.

Ao nível da cultura organizacional todas estas tendências se confirmam e reproduzem em práticas e valores enraizados que fazem com que o Plano de Igualdade em elaboração seja percepcionado como um utensílio supérfluo visto que se considera que na UBI não existe discriminação de género. A leitura da discrepância entre o número de homens e mulheres nalgumas áreas científicas e sectores da organização é feita mediante a percepção estereotipada da distinção "natural" entre o que são áreas de homens e áreas de mulheres. A temática da Igualdade de Género é ela própria alvo de preconceito, considerada como um não problema ou conotada com as correntes ideológicas feministas. É preocupante a ideia de que a escassez de representatividade feminina em certas áreas ou cargos se deve ao facto da mulher preferir não se afirmar. Em relação aos homens, a forte desvalorização da vivência da paternidade enquanto prática real é também um importante indicador da persistência de estereótipos de género profundamente instalados. É igualmente de destacar a notória resistência à mudança e a ausência de uma perspectiva de prevenção e pro-actividade como traços culturais marcantes e que tendem a dificultar a mudança organizacional e a perpetuar problemas, entre os quais as desigualdades de género existentes.

Afigura-se-nos particularmente relevante que não obstante ser a população do pessoal não docente constituída maioritariamente por mulheres, a perspectiva sobre a igualdade de género neste grupo profissional não é substantivamente diferente da tendência geral na instituição. A recolha de dados qualitativa junto deste grupo-alvo deparou-se com uma

atitude de alguma perplexidade pelo tema do projecto, encarado como irrelevante e pouco significativo.

Os pessoal docente não apresenta consciência da necessidade face aos dados existentes. Acreditando que na UBI existe o predomínio de uma cultura meritocrática, a esmagadora maioria das chefias, docentes e investigadores e investigadoras entrevistadas consideram que não há barreiras à progressão das mulheres nem à sua entrada em áreas tradicionalmente masculinas. O que há, na sua opinião, é apenas um desfasamento devido a entrada mais tardia das mulheres na carreira académica e científica, entre outras explicações de cariz naturalista; e, por outro lado, dado o quadro legal existente, que estipula a igualdade de oportunidades, as pessoas ocupam as posições que pretendem na carreira, na docência e nos lugares de decisão, se para o efeito tiverem mérito.

O conhecimento dos e das estudantes sobre igualdade e desigualdades de género é muito limitado, mostrando a pertinência de informar/formar e sensibilizar para o tema. As atitudes de desigualdades mais manifestadas foram nos âmbitos (i) da sexualidade e liberdade pessoal indicando que os nossos e as nossas estudantes continuam a acreditar nas supostas diferenças entre os sexos em áreas tais como impulsos sexuais, a segurança e a liberdade pessoal e (ii) âmbito privado indicando que acreditam na diferenças de capacidade de acção e da tomada de decisões entre homens e mulheres.

Quem cria as políticas (órgãos de decisão política, quadros técnicos e dirigentes) não têm formação em igualdade de género e na sua grande maioria são homens, por outro lado, o desconhecimento por parte da população em geral das questões da igualdade de género leva a que estas medidas não surjam como urgentes. É incontestável que a formação e informação da população em geral e em particular dos órgãos de decisão política está no cerne da resolução da discriminação de género.

É urgente uma consciencialização auto-reflexiva por parte da instituição e a promoção de medidas práticas, que se repercutam e envolvam todas as pessoas que constituem a UBI, convocando a igualdade de género e de oportunidades entre mulheres e homens para a ordem do dia, de forma a possibilitar a incorporação da perspectiva de género na estratégia da organização e em todas as suas decisões e acções.

BIBLIOGRAFIA

ABRANCHES, G. & CARVALHO, E. (2000), "*Linguagem, poder, educação: o sexo dos B, A, Bas.*" Cadernos Coeducação. Lisboa: CIDM

accuracy of gender stereotypes." in *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, pp. 21-36.

ALARIO, A. ET ALL (2000), "*Identidad y género en la practica educativa.*" Cadernos Coeducação. Lisboa: CIDM.

ÁLVAREZ, G. (1992), "El Constructo Clima Organizacional. Conceptos Teóricos e Investigaciones y Resultados Reiterantes.", *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Vol 11, pp.25 – 50. Colômbia.

AMÂNCIO, L. & ÁVILA, P. (1995), O Género na Ciência, in Jorge Correia Jesuíno (org*), "A comunidade científica Portuguesa nos finais do século XX*", Edições Celta, Pp.135-162.

AMÂNCIO, L. (1992), "As assimetrias nas representações do Género.", *Revista Crítica de Ciências Sociais* nº 34 pp. 9-22. Consultado a 23 de Agosto de 2010 http://www.ces.fe.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/34/Ligia%20Amancio%20-%20As%20Assimetrias%20nas%20Representacoes%20do%20Genero.pdf

AMÂNCIO, L. (1994), "*Masculino e feminino: a construção social da diferença.*" Porto: Edições Afrontamento.

AMÂNCIO, L. (2001), "O género na psicologia: uma história de desencontros e de rupturas.", *Psicologia,* vol. XV (1), pp. 9-26.

American Psychologist, vol. 51, n.º 2, pp. 155-156.

APPLE, M (1989), "*Educação e poder*". Reimpressão 2001. Porto: Porto editora.

BASOW, S. A. (1992), "*Gender, stereotypes and roles.*", 3rd Ed., Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.

BAUDOUX, C. & NOIRCENT, A (1993), *"Rapports sociaux de sexe et dans les classes du collégial québécois."*, Consultado a 28 de Agosto de 2010 em http://www.csse-scee.ca/CJE/Articles/FullText/CJE18-2/CJE18-2-06Baudoux.pdf

BOSCHE, M (2005), *"Des préjugés aux stéreotypes."* Consultado a 23 de Agosto de 2010 em http://articlesmarcbosche.googlepages.com/despr%C3%A9jug%C3%A9sauxst%C3%A9r%C3%A9otypes

BOURDIEU, P. (1999), *"A dominação Masculina."* Oeiras: Celta Editora.

BOWLES, S.; GINTIS, H. (1981), *"La instrucción escolar en la América capitalista"*. Madrid: Siglo Veintiuno.

BUSS, D. M. (1992), Mate preference mechanisms: consequences for partner choice and intrasexual competition, *in* J. H. Barkow, L. Cosmides e J. Tooby (eds.), "*The Adapted Mind. Evolutionary Psychology and the Generation of Culture*." Nova Iorque, Oxford University Press, pp. 249-266.

Cambridge: Polity Press.

CARDANA, I. (2005), "Electrotecnia e informática: Dinâmicas de género em ciência e tecnologia.". *Revista de Antropologia Experimental*, nº 5, texto 14. Espanha: Universidade de Jaén.

CARDOSO TORRES, A. ET AL. (coord.) (2005), "*Homens e mulheres entre a família e trabalho*." Estudos nº1, 2ª Edição. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego".

COLÁS, B. P & VILLACIERVOS, M.P. (2007), " *La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes*." Universidad de Sevilla. Vol 25, nº1, pp. 35-58. Consultado a 19 de Maio de 2010 em http://revistas.um.es/rie/article/view/96421/92631

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO (2007), "Igualdade *de Género em Portugal."* Lisboa: CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO (2008), "*III Plano Nacional para a Igualdade 2007-2010."* Cidadania e Género. Lisboa: CIG.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES (1997), *"Indicadores para a igualdade - uma proposta inadiável."*, Cadernos Condição feminina nº 47. Lisboa: CIDM.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES (1998), "*A Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres na Lei.*" Lisboa: CIDM

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES (1999), "*A Abordagem Integrada da Igualdade de Género (mainstreaming)*". Agenda Global nº3. Lisboa: CIDM.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES (2000), "*Receitas para o Mainstreaming.*" Colecção Bem-Me-Quer nº 7. Lisboa: CIDM

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES (2005),"*Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género - a plataforma de Acção de Pequim (1995-2005).*" Agenda Global nº 6. Lisboa: CIDM

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES (2006), "*Guia para o Maisntreaming de género na actividade profissional e na vida familiar.*" Colecção Bem Me Quer nº14. Lisboa: CIDM

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (2001), "*Guia de Boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional.*" Lisboa: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento (CIDES).

CONNELL, R. W. (1993), "*Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics.*"

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2010), "*Entre le rose et le bleu: Stéréotypes sexuelles et construction sociale du féminin et du masculin*". Québec: Étude Conseil du statut de la femme. Consultado a 19 de Maio de 2010 em http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/AMS/article.php?storyid=355

COUNCIL OF EUROPE (1997), "*4th European Ministerial Conference on equality between women and men.*" Declarations and resolutions. Istambul (Turkey), 13-14 November 1997.

DA SILVA, C., BARROS, F., HALPERN, S., DA SILVA, L. (1999), " *Meninas bem-comportadas, boas alunas; meninos inteligentes, indisciplinados.*" Cadernos de Pesquisa, nº 107, pp. 207-225. Consultado a 23 de Agosto de 2010 em http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/cp/arquivos/129.pdf

DARISA & ALL (2010), "Commitment to graduate studies and careers in science and engineering: Examining women´s and men´s experiences." *International Journal of Gender, Science and Technology*, vol 2, (1). Consultado a Janeiro de 2011 em http://genderandset.open.ac.uk.

DE SOLA, A., MARTINÉZ, I., MÉLIA, J.L (2003), "El cuestionário de actitudes hacia la igualdad de géneros (CAIG): elaboración y estúdio psicométrico." *Anuario de Psicología*, vol 34, nº3, 101-123. Universitat de Barcelona.

DEAUX, K. (1990), "From individual differences to social categories: analysis of a decade's research on gender.", in A. G. Halberstadt e S. L. Ellyson (eds.), *Social Psychology, Readings,* Nova Iorque, McGraw-Hill, pp. 308-320.

DEAUX, K. (1999), An overview of research on gender: Four themes from 3 decades. In W. B. Swann, J. H. Langlois & Gilbert, L. A. (Eds.), "*Sexism and stereotypes in modern society. The gender science of Janet Taylor Spence.* " Washington: American Psychological Association, pp. 11-33.

DESHAIES, B (1992), " *Metodologia da Investigação em Ciências Humanas."* Lisboa: Instituto Piaget.

DEUTSCH, F.M, LUSSIER, J.B & SERVIS, L.J. (1993), "Husbands at home: predictors of paternal participation in child care and house work." *Journal of Personality and social Psychology*, 65 (6), 1154-1166.

DEUTSCH, L. M. (1990), "Status, sex, and smiling: the effect of role on smiling in men and women", in *Personality and Social Psychology Bulletin,* 16, pp. 531-540.

DIEKMAN, A.B. & EADLY, A. H (2000), "Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present and future". *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 56, nº 10, pp. 1171-1888.

DOYLE, J. A. & PALUDI, M. A. (1995), *"Sex and Gender - the human experience."* Madison: Brown & Benchmark.

EAGLY, A. H. (1987), "Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation,

EAGLY, A. H. (1995), "The science of politics of comparing women and men", in *American Psychologist,* vol. 50, n.º 3, pp. 145-158.

ESTRADA, R. (2001), "O processo do planejamento estratégico e a cultura organizacional das instituições públicas de ensino superior." In *XXI Encontro Nacional de Engenharia de Produção e VII Internacional Conference on Industrial na operations Managemente, Salvador*. Consultado a 20 Novembro de 2010 em http://www.ead.fea.usp.br/eadonline/grupodepesquisa/Publica%C3%A7%C3%B5es/rolando.htm

EUROSTAT (2010), "*Key Data on Education in Europe*", 2009 edition, Consultado a 25 Janeiro de 2011 em http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/978-92-9201-033-1/EN/978-92-9201-033-1-EN.PDF

FASANO, A. (2010), *"Conciliare cura e lavoro - Politiche e differenze di genere in alcuni paesi europei."* Civis s.n.c / Scriptaweb: Napoli.

Femininity." Nova York: McGraw Hill.

FERMOSO, P. (1994), *"Pedagogia Social."* Barcelona: Herder.

FERREIRA, J. M. et all, (1995), *"Sociologia."* Lisboa: McGraw-Hill.

FERREIRA, M.C. (2004), "Sexismo Hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de género." Temas em *Psicologia da SBP*, Vol.12, nº21, 119-126. Consultado a 23 de Agosto de 2010 em http://www.sbponline.org.br/revista2/vol12n2/v12n2a03.pdf

FORMIGA, N. GOLVEIA, V. DOS SANTOS, M.N (2002), " Inventário de sexismo ambivalente: sua adaptação e relação com o género." *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 7, nº 1, pp. 103-111. Consultado a dia 23 de Agosto de 2010 em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722002000100013&script=sci_abstract&tlng=pt

FRIDMAN, H. (1986), "Patriarchy and Property – a Reply to Goodman and Redclift." *Sociologia Ruralis*, vol. XXXVI, nº 2, pp. 186-193.

GABORIT, P. (2009). *"Les stereotypes de genre - Identités, Rôles Sociaux et politiques publiques."* L´Harmattan: Paris.

GIDDENS, A. (2007), *"Sociologia."* 5ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

GILCK, P. & FISKE, S.T. (1996), "The ambivalent sexism inventory: differentiating and benevolent sexism." *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70, pp. 491-512.

GRAY, C. & LEITH, H. (2004), "Perpetuating gender stereotypes in the classroom: a teacher perspective." *Educational Studies*, Vol 30, nº1, pp. 3-17 Consultado a 22 de Junho de 2010 em http://www.informaworld.com/smpp/title~content=t713415834.

GUERRA, I. (2006), "*Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo - sentidos e formas de uso.*" Estoril: Princípia Editora, Lda.

GUERRA, V. ET ALL (2004), " Inventário de ambivalência em relação aos homens: adaptação brasileira e relação com o género." *Psicologia: Teoria e Prática* – 6 (2), pp. 47-61. Consultado a 23 Agosto de 2010 em http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872004000200005&lng=pt&nrm=

GUERREIRO, M.D & LOURENÇO, V (2001), "*Boas Práticas de Conciliação entre Vida profissional e Vida Familiar – Manual para empresas.*" 3ª Edição. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade & Comissão para a Igualdade no Trabalho (MTS) e no Emprego (CITE).

GUERREIRO, M.D (coord.) (1998), "*Trabalho, Família e Gerações.*" Lisboa: CIES/ISCTE.

HALPIN, A. (1976), *"Theory And Reserach In Administration."* N. Y: Mc Millan Inc.

HANDY, C. (1976), "*Understanding Organization. Middlesex.*" England: Penguin Books ltd.

HANDY, C. (1991), "*Deuses da gestão.*" 3ª Edição. England: CETOP

HENLEY, N. M. (1977), "*Body Politics. Power, Sex and Non-Verbal Communication, Englewood Cliffs.*" N. J.: Prentice-Hall.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B.B. (1959), "*The motivation to work.*" New York: John Wiley & Sons.

HILL, M.M & HILL, A (2002), "*Investigação por questionário.*" Lisboa: Edições Sílabo.

Hilldale". N. J.: Lawrence Erlbaum.

HIRSHFIELD, L.E. (2010), "She won´t make me feel dumb": Identity Threat in a male-dominated discipline." *International Journal of Gender, Science and Technology*, vol.2, (1). Consultado a Janeiro de 2011 em http://genderdset.open.ac.uk.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (2001), *"Censos 2001."* Lisboa.

KERLINGER, F.N. (1980), "*Metodologia da pesquisa em ciências sociais – Um tratamento conceitual.*" São Paulo, E.P.U.

KINGER, G & RILEY, P.J. (1996), "Gender differences in perceptions of household labor." *The Journal of Psychology*, 130(4), pp. 357-370.

LAMEIRÁS FERNANDEZ, M. ET ALL (2002), "*Evaluación y estereotipos de género en docentes no universitarios/as. Instituto de la Mujer – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*"

Consultado a 19 de Maio de 2010 em http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/619.pdf

LIPS, H. M. (2005), "Masculinity & Femininity: Myths & stereotypes.", in *Sex and Gender: introduction*, 5th ed, Boston: Macgraw-Hill, pp. 1-53.

LIPS, H.M (2005), "Masculinity & Femininity: Mythes & Stereotypes." in *Sex and gender: introduction*, 5th ed. Boston: McGraw-Hill, pp. 1-53.

LORENZI-CIOLDI, F. (1994), "*Les androgynes.*" Paris: Presses Universitaires de France.

LOTT, B. (1996), "Politics or science? The question of gender sameness/difference." in

MACCOBY, E. E. (2000), "Perspectives on gender development." *International Journal of Behavioral Development*, 24, *4*, pp. 398-406.

MALONE, E.L; Branch, K.M & Baker, K.A. (eds). (2002), "Concepts Underlying Organizational effectiveness: Trends in the organization and management science literature." In *Managing Science as a Public Good: Overseeing Publicly-funded sience*. Unpublishe Manuscript. Consultado a 15 Novembro de 2010 em http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/doe/benchmark/ch01.pdf

MICHEL, A. (1983), "*Sociologia da Família e do Casamento.*" Porto, Rés-Editora.

MINTZBERG, H. (1995), "*Estrutura e dinâmica das organizações.*" Lisboa: Publicações Dom Quixote.

MOSKOWITZ, D. S., SUH, E. J., e DESAULNIERS, J. (1994), "Situational influences on gender differences in agency and communion." in *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, pp. 753-761.

MOTARELLA, K; FRITZSCHE, B; WHITEN, S & BEDSOLE, D (2009), "Exploration "Good Mother" stereotypes in the college environment." *Sex Roles*, vol.60, nº3-4, pp. 223-231, Consultado a 23 de Agosto de 2010 em http://www.springerlink.com/content/n7683257118kl857.g/

NETO, A. ET ALL (2000), "*Estereótipos de género.*" Cadernos Coeducação. Lisboa: CIDM

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (1995), "*Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.*" Beijing, 4 a 15 de Septiembre de 1995.

OSUNA, J.R. (2005), "*Métodos de Muestreo. Casos Prácticos.*" Madrid: Centro Investigaciones Sociológicas.

OSWALD, D.L & LINDSTEDT, K. (2006), "The content and function of gender self-stereotypes: An exploratory investigation." *Sex Roles* 54, pp. 447-458. Consultado a 23 de Agosto de 2010 em http://www.springerlink.com/content/br7236115q472557/

PARSONS, T., e BALES, R. F. (1956), "Family: Socialization and Interaction Processes." *Glencoe*, Ill, Free Press.

PERISTA, H & SILVA, A. (2005), "*Impacto em função do Género - avaliação de medidas de política.*" Colecção Bem Me Quer Nº 10. Lisboa: CIDM.

PERISTA, H & SILVA, A. (2006), "*Guia para o Mainstraming de género na actividade profissional e na vida familiar.*" Colecção Bem Me Quer Nº 14. Lisboa: CIDM

PERISTA, H. & CHAGAS LOPES, M. (COORD.), (1999), "*A licença de paternidade - Um direito novo para a promoção da Igualdade.*" Colecção Estudos nº 14 – Serie A – "Estudos Gerais". Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade (MTS).

PERISTA, H.; GUERREIRO, M.D.; JESUS, C.; MORENO, M.L (2008), "A Igualdade de Género no Quadro da responsabilidade social – o Projecto Equal diálogo social e igualdade nas empresas." in *Ex aequo*, nº18, pp.103-120.

PESTANA, M. H (2003), "*Análise de dados para Ciências Sociais - A complementaridade do SPSS.*" 3ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo.

PINTO, T. & HENRIQUES, F. (2000), "*Coeducação e igualdade de oportunidades. Cadernos Coeducação.*" Lisboa: CIDM

PINTO, T. (Coord.) (2001), "*A Profissão docente e os desafios da Coeducação: perspectivas teóricas práticas inovadoras.*" Cadernos da Condição feminina. Lisboa: CIDM

POESCHL, G. (2003), "Inégalités sexuelles dans la mémoire collective et représentations des différences entre les sexes." in *Connexions*, 80 (2), pp. 101-119.

POESCHL, G., MÚRIAS, C., RIBEIRO, R. (2003), "As diferenças entre sexos: Mitos ou realidade?" *Análise Psicológica*, v. 21, nº 2, pp. 213-228. Consultado a 23 de Agosto de 2010 em http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v21n2/v21n2a08.pdf

POESCHL, G; MÚRIAS, C; COSTA, E. (2004), "Desigualdades sociais e representações das diferenças entre os sexos." *Análise Social*, vol. XXXIX (171), pp. 365-387.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS & MINISTERIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE (2001), "*Guia de boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional.*" Lisboa: CITE.

REBELO, G. (2002), "*Trabalho e Igualdade - Mulheres, teletrabalho e trabalho a tempo parcial.*" Oeiras: Celta editora.

RIBEIRO, M. (1997), "*Estratégias de reprodução socioeconómica das unidades familiares camponesas, em regiões de montanha.*" Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian: JNICT.

ROSENTHAL, R. & JACOBSON, L. (1971), "*Pygmalion à l´école.*" New York: Casterman.

RUBIN, J. (1997), "Gender, equality and the culture of organizational assessment." in *Gender, work and organization*, Wiley-Blackwell, vol. 4, nº 1, pp.24-34.

RUIZ DE OLABUÉNGA (1998), "*La juventud liberta. Género y estilos de vida de la juventud urbana espanola.*" Madrid: Fundación BBV.

SALOMON, Anne (1991), "L´enseigemante face aux roles dês filles et dês garçons: une problematique complexe." *Revue dês Sciences de L´education*, Vol XVII, nº 2, p.223-243, consultado a 22 de Junho de 2010 em http//id.erudit.org/iderudit/900697ar

SCHEIN, E.H. (1984), "*Coming to a new awerwness of organizational culture*." Sloan Management Review, Vol.25, nº 2.

SCHOUTEN, M.J (2003), "*Tempo e trabalho na vida familiar: a perspectiva do género. Whorkshop transnacional - Conclusões.*" 06, de Maio 2003 Universidade da Beira Interior.

SCHWARTZ, H. (1989), The life history of a social norm. In D.T. Helm, W.T. Anderson, A.J. Meehan and A.W. Rawls (eds), "The *Interactional Order: New Directions in the Study of Social Order*". New York, NY: Irvington.

SEBASTIAN RAMOS, A. ET AL. (2004), "*La presencia de estereotipos de género en el sistema educativo como determinante del desarrollo personal y profesional*." Instituto de la mujer – Ministerio de la igualdad. Consultado a 19 de Maio de 2010 em http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/Abstract_606.pdf

SHIELDS, S. A. (1986), Fonctionnalisme, darwinisme et psychologie des femmes. Etude d'un mythe social. in M. C. Hurtig e M. F. Pichevin (eds.), *"La différence des sexes. "* Paris, Tierce Sciences, pp. 29-61.

SILVA, M. (2002), *"Igualdade de género. Caminhos e atalhos para uma sociedade inclusiva."* 2ª Edição. Lisboa: CIDM.

SILVA, T. T. (1992), *"O que produz e o que reproduz em educação."* Porto Alegre: Artes Médicas.

SILVA, T.T. (1999), "Quem escondeu o currículo oculto." in *Documento de identidade: uma introdução às teorias do currículo.* Belo Horizonte: Autêntica, pp. 77-152.

SPERLING, S. (1999), "Forward to the 5th edition of A. Montagu." in *The Natural Superiority of Women*, Walnut Creek, CA, Rowman & Littlefield Publishers, pp. 11-40.

STUART, R. (1999), "*Organizational aproches to building gender equity, paper presented at Made to Measure: Designing Research, Policy and Action Approaches to eliminate Gender Inequity.*" National Symposium, Halifax, Nova Scotia, 3-6 October. Consultado a 15 Novembro de 2010 em http://www.acewh.dal.ca/eng/reports/stuart.pdf

SWIM, J. K. (1994), "Perceived versus meta-analytic effect sizes: An assessment of the

TERMAN, L. M. & MILES, C. C. (1936), "*Sex and Personality: Studies in Masculinity and*

THÉVENON, E. (2003), "Éducation, travail, politique: La lente progression des femmes." Le *Journal du Centre National de la Recherche Scientifique* (CNRS), 159, 20-27.

TORRES SANTOMÉ, J. (1994), "*El curriculum oculto.*" 4ª Edição, Madrid: Morata.

TORRES, A. ET AL. (2005), "*Homens e mulheres entre Família e trabalho.*" 2ª Edição, Lisboa: DGEEP.

TWENDE, J.M. (1997), "Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis."in *Sex Roles*, Vol.36, nº5/6, pp.305-325.

VIEIRA, C. (2003), "*Educação e desenvolvimento do género; os trilhos percorridos na família.*" Coimbra: Tese de doutoramento em Ciência da Educação.

WADE, M & BREWER, M. (2006). "The structure of female subgroups: An exploration of ambivalent stereotypes." In *Sex Roles*, vol.54, nº11-12, pp. 753-765. Consultado a 23 de Agosto de 2010 em http://springerlink.com/content/e823n523224wm03/

WHATMORE, S., (1998), "Ciclo Vital o patriarcado? Cambios en las divisiones del trabajo en la Explotación Agraria Familiar por Razón del Sexo." *Revista de estudios agro-sociales, nº147*, pp. 7-44.

WRIGHT, E. Olin,(2000), "An Analytical Menu for Studying the Interaction of Class and Gender." in *Reconfiguring Class*, editado por Janeen Baxter and Mark Western, Stanford University Press.

XAMBÓ, R. (1986), "*L´alliberament sexual dels joves, mite o realitat*." València: Institut Alfons el Magnánim.

ZARCA, Bernard (1990), "La division du travail domestique: Poids du passe et tensions au sein du couple." *Économie et Statistique*, Nº 228, pp.29-40. Consultado a 10 Setembro em http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_1990_num_228_1_5410

Anexo I – TABELAS

Tabela 16: *Nº de mulheres e homens por Nível de Escolaridade do ano 2005*

Anos de Escolaridade	Mulheres	Homens	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	1	1	2
4 anos de escolaridade	28	12	40
6 anos de escolaridade	20	15	35
9 º ano ou equivalente	18	14	32
11 º ano	32	13	45
12 º ano ou equivalente	28	25	53
Bacharelato	5	7	12
Licenciatura	148	186	334
Mestrado	50	83	133
Doutoramento	63	144	207
TOTAL	393	500	893

Fonte: Balanço Social 2005

Tabela 17: *Nº de mulheres e homens por Nível de Escolaridade do ano 2009*

Anos de Escolaridade	Mulheres	Homens	Total
Menos de 4 anos de escolaridade			
4 anos de escolaridade	17	9	26
6 anos de escolaridade	10	11	21
9 º ano ou equivalente	14	13	27
11 º ano	23	9	32
12 º ano ou equivalente	32	27	59
Bacharelato	3	6	9
Licenciatura	180	192	372
Mestrado	28	31	59
Doutoramento	100	216	316
TOTAL	407	514	921

Fonte: Balanço Social 2009

Tabela 18: *Nº de mulheres e homens Trabalhadores Estrangeiros, segundo nacionalidade do ano 2005*

Nacionalidade	Mulheres	Homens	Total

União Europeia	10	33	43
CPLP	5	15	20
Outros Países	2	6	8
TOTAL	17	54	71

NOTA- CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
Fonte: Balanço Social 2005

Tabela 19: *Nº de mulheres e homens Trabalhadores Estrangeiros, segundo nacionalidade do ano 2009*

Nacionalidade	Mulheres	Homens	Total
União Europeia	13	25	38
CPLP		1	1
Outros Países	7	13	20
TOTAL	20	39	59

NOTA- CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
Fonte: Balanço Social 2009

Tabela 20: *Nº de mulheres e homens por Grupo de Pessoal Ano 2005*

Grupo pessoal	Mulheres	Homens	Total
Dirigente	2	2	4
Técnico Superior	44	30	74
Técnico	9	8	17
Técnico Profissional	23	24	47
Administrativo	50	14	64
Auxiliar	52	19	71
Operário	4	22	26
Pessoal Docente	214	381	595
TOTAL	398	500	898

Fonte: Balanço Social 2005

Tabela 21: *Nº de mulheres e homens por Grupo de Pessoal Ano 2009*

Grupo pessoal	Mulheres	Homens	Total
Dirigente Superior		1	1
Dirigente Intermédio	10	4	14
Técnico Superior	31	20	51
Assistente Técnico	70	30	100
Assistente Operacional	38	38	76
Informático	17	4	21
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	3		3
Docente	251	404	655
TOTAL	420	501	921

Fonte: Balanço Social 2009

Tabela 22: *Nº de mulheres e homens na Equipa Reitoral do ano 2005*

Equipa Reitoral	Mulheres	Homens	Total
Reitor/a		1	1

Vice-reitores/as	3	3
Pró-reitores/as	1	1
TOTAL	5	5

Fonte: Reitoria

Tabela 23: *Nº de mulheres e homens na Equipa Reitoral do ano 2009*

Equipa Reitoral	*Mulheres*	*Homens*	*Total*
Reitor/a		1	1
Vice-reitores/as	1	2	3
Pró-reitores/as	2	1	3
TOTAL	**3**	**4**	**7**

Fonte: Reitoria

Tabela 24: *Nº de mulheres e homens nos Órgãos de Governo do ano 2005*

Órgãos de Governo	*Mulheres*	*Homens*	*Total*
Conselho Geral	3	25	28
Conselho Administrativo	1	7	8
Senado	5	44	49
Conselho Científico	4	26	30
TOTAL	13	102	115

Fonte: Reitoria

Tabela 25: *Nº de mulheres e homens nos Órgãos de Governo do ano 2009*

Órgãos de Governo	*Mulheres*	*Homens*	*Total*
Conselho Geral	5	23	28
Conselho de Gestão	2	3	5
Senado	3	14	17
Conselho Científico	6	2	8
Conselho Pedagógico	16	9	25
TOTAL	32	51	83

Fonte: Reitoria

Tabela 26: *Nº de mulheres e homens Presidentes das Faculdades*

Faculdades / Unidades Cientifico pedagógicas	*2005*		*2009*	
	Mulher	**Homem**	**Mulher**	**Homem**
Faculdade de Ciências		x	x	
Faculdade de Engenharia		x		x
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas		x		x

Faculdade de Artes e Letras	x			x	
Faculdade de Ciências da Saúde	x			x	
TOTAL		**5**	**1**		**4**

Fonte: Reitoria

Tabela 27: *Nº de mulheres e homens Presidentes de Departamentos*

Designação	***Presidente de Departamento 2005***	***Presidente de Departamento 2009***
Departamento de Matemática	M	M
Departamento de Física	H	H
Departamento de Química	H	H
Departamento de Informática	H	H
Departamento de Ciências e Tecnologias Têxteis	H	H
Departamento de engenharia Electromecânica	H	H
Departamento de Engenharia Civil e Arquitectura	H	H
Departamento de Ciências Aeroespaciais	H	H
Departamento de Gestão e Economia	H	M
Departamento de Sociologia	H	H
Departamento de Psicologia e Educação	M	H
Departamento de Ciências e Desporto	H	H
Departamento de Comunicação e Artes	H	M
Departamento de Letras	M	H
Departamento de Ciências Médicas	H	H
TOTAL	**Homens = 12** **Mulheres = 3**	**Homens = 12** **Mulheres = 3**

Fonte: Departamentos e Divisão de Expediente e Pessoal

Tabela 28: *Nº de Pessoal Administrativo, por faculdade e por sexo*

Faculdades	***Mulheres 2005***	***Homens 2005***	***Mulheres 2009***	***Homens 2009***
Ciências Exactas	2	0	2	0
Ciências da Engenharia	2	0	2	0
Ciências Sociais e Humanas	1	1	1	1
Artes e Letras	2	0	2	0

Ciências da Saúde	11	4	13	2
TOTAL	18	5	20	3

Fonte: Divisão de Expediente e Pessoal

Tabela 29: *Nº de Pessoal Administrativo, por departamentos e por sexo*

Departamentos	*Mulheres 2005*	*Homens 2005*	*Mulheres 2009*	*Homens 2009*
Dep. Matemática	1	0	1	0
Dep. Informática	1	1	1	1
Dep. Física	1	4	1	4
Dep. Química	5	3	4	6
Dep. Tecnologia Papel			3	0
Dep. Eng. Electromecânica	1	3	4	3
Dep. Tecnologia Têxteis	4	3	4	5
Dep. Eng. Civil e Arquitectura	4	3	3	6
Dep. Ciências Aeroespaciais	2	1	2	1
Dep. Gestão e Economia	2	0	3	2
De. Sociologia	1	0	1	0
Dep. Comunicação e Artes	1	3	1	1
Dep. Letras	1	1	1	1
TOTAL	24	22	29	30

Tabela 30: *Retribuição das mulheres e dos homens por escalão de remunerações do ano 2009*

Escalão de remunerações	*Mulheres*	*Homens*	*Total*
Até 500 €	50,305	50,374	100,679
501-1000 €	59,49	59,827	119,317
1001-1250 €	17,777	16,231	34,008
1251-1500 €	25,986	16,58	42,566
1501-1750 €	19,018	27,592	46,61
1751-2000 €	5,561	5,355	10,916
2001-2250 €	10,606	14,827	25,433
2251-2500 €	71,366	92,073	163,439
2501-2750 €	30,901	18,304	49,205
2751-3000 €		9,482	9,482
3001-3250 €	207,468	354,292	561,76
3251-3500 €	37,811	75,458	113,269
3501-3750 €	7,238	10,839	18,077
3751-4000 €	18,824	63,993	82,817
4001-4250 €	8,22	52,624	60,844
4251-4500 €	21,361	47,176	68,537
4501-4750 €	14,031	46,65	60,681
4751-5000 €	4,91	24,552	29,462

5001-5250 €		15,258	15,258
5251-5500 €		5,412	5,412
5501-5750 €			
5751-6000 €		11,785	11,785
Mais de 6000 €	6,163	6,138	12,301
TOTAL	617,036	1024,822	1641,858

Fonte: Balanço Social 2009

Tabela 31: *Nº de mulheres e homens por Nível de Antiguidade do ano 2005*

Anos	Mulheres	Homens	Total
Até 5 anos	109	125	234
5 a 10	50	92	142
11 a 14	71	98	169
15 a 19	58	75	133
20 a 24	20	23	43
25 a 29	18	30	48
30 a 35	16	22	38
36 e mais		2	2
TOTAL	342	467	809

Fonte: Balanço Social 2005

Tabela 32: *Nº de mulheres e homens por Nível de Antiguidade do ano 2009*

Anos	Mulheres	Homens	Total
Até 5 anos	101	106	207
5 a 10	71	75	146
11 a 14	53	86	139
15 a 19	73	76	149
20 a 24	42	72	114
25 a 29	34	44	78
30 a 35	19	46	65
36 e mais	14	9	23
TOTAL	407	514	921

Fonte: Balanço Social 2009

Tabela 33: *Nº de mulheres e homens por Tipo de Contrato do ano 2005*

Contrato	Mulheres	Homens	Total
Nomeação	143	124	267
Contracto Administrativo de Provimento	195	337	532
Contrato de Trabalho a Termo certo	36	21	57
Prestação de Serviços	23	14	37
Requisição ou Destacamento	3	2	5
Outras Situações	3	2	5
TOTAL	403	500	903

Fonte: Balanço Social 2005

Tabela 34: *Nº de mulheres e homens por Tipo de Contrato do ano 2009*

Contrato	Mulheres	Homens	Total

CT em Funções Púbicas por tempo indeterminado	240	303	543
CT em Funções Publicas a termo resolutivo certo	157	206	363
Comissão de Serviço no âmbito LVCR	10	5	15
TOTAL	407	514	921

Fonte: Balanço Social 2009

Tabela 35: *Nº de mulheres e homens por Modalidades de Horários do ano 2009*

Modalidades	*Mulheres*	*Homens*	*Total*
Horário Rígido	114	76	190
Horário Flexível	24	23	47
Jornada Contínua	2	4	6
Especifico	3	2	5
Isenção de Horário	262	411	673
TOTAL	405	516	921

Fonte: Balanço Social 2009

Tabela 36: *Nº de horas de Trabalho Extraordinário por mulheres e homens, segundo a modalidade de prestação do trabalho do ano 2005*

Nº de Horas	*Mulheres*	*Homens*	*Total*
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	912:00:00	307:00:00	1219:00:00
Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal trabalho	646:00:00	392:00:00	1038:00:00
Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	108:00:00	140:00:00	248:00:00
Trabalho em dias de descanso semanal	400:00:00	481:00:00	881:00:00
TOTAL	2066:00:00	1320:00:00	3386:00:00

Fonte: Balanço Social 2005

Tabela 37: *Nº de horas de Trabalho Extraordinário por mulheres e homens, segundo a modalidade de prestação do trabalho do ano 2009*

Nº de Horas	*Mulheres*	*Homens*	*Total*
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	1879:10:00	1550:20:00	3429:30:00
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		128:30:00	128:30:00
Trabalho em dias de descanso complementar	1595:23:00	990:00:00	2585:23:00

Trabalho em dias de feriados		167:00:00	167:00:00
TOTAL	3474:33:00	2835:50:00	6310:23:00

Fonte: Balanço Social 2009

Tabela 38: *Mudança de Situação dos/as efectivos/as, segundo o motivo do ano 2005*

Tipo de Mudança	*Mulheres*	*Homens*	*Total*
Promoções	1		1
Progressões	12	14	26
Reconversões e reclassificações		3	3
TOTAL	13	17	30

Fonte: Balanço Social 2005

Tabela 39: *Mudança de Situação dos/as efectivos/as, segundo o motivo do ano 2009*

Tipo de Mudança	*Mulheres*	*Homens*	*Total*
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	2	2	4
Procedimento concursal	14	15	29
Consolidação na mobilidade na categoria			
TOTAL	16	17	33

Fonte: Balanço Social 2009

Tabela 40: *Nº de mulheres e homens Admitidos e Regressados do ano 2005*

Admissões e Regressos	*Mulheres*	*Homens*	*Total*
Docente	39	42	81
Técnico Superior	20	15	35
Técnico	1	1	2
Técnico profissional	3	3	6
Administrativo	1	1	2
Auxiliar	3	1	4
Operário		1	1
TOTAL	67	64	131

Fonte: Balanço Social 2005

Tabela 41: *Nº de mulheres e homens Admitidos e Regressados*

do ano 2009

Admissões e Regressos	Mulheres	Homens	Total
Dirigente		2	2
Docente	32	24	56
Assistente Técnico	2		2
TOTAL	34	26	60

Fonte: Balanço Social 2009

Tabela 42: *Nº de mulheres e homens que frequentaram Cursos de Formação do CFIUTE e Nº de mulheres e homens de Formadores/as no ano 2008*

Cursos	Formandos		Total	Formadores		Total
	Homens	Mulheres		Homens	Mulheres	
Pós Graduação em Engenharia e Gestão Tecnológica e Inovação	7	5	12	11	5	16
Pós Graduação em Ciências Documentais	2	13	15	1	2	3
CET - Desenvolvimento de Software e Administração de Sistemas - Diurno	4	4	8	4	3	7
CET - Desenvolvimento de Software e Administração de Sistemas - Nocturna	7	0	7	2	1	3
CET - Aplicações de Informática de Gestão (Turma 6)	2	13	15	0	3	3
Curso de Empreendedorismo e Base Tecnológica	15	8	23	2	1	3
Curso de SPSS	6	9	15	1	0	1
Projecto FORMINOV	73	121	194	17	8	25
Curso de Criação e Dinamização de Empresas de Base Tecnológica	6	6	12	7	4	11
Total	**122**	**179**	**301**	**45**	**27**	**72**

Tabela 43: *Nº de mulheres e homens que frequentaram Cursos de Formação Interna no ano de 2008*

Cursos	Formandos		Total
	Homens	Mulheres	
Automatização	0	8	8
Bioenergy Challenges and Oportunities	0	1	1
Certiel	1	0	1
ChemPor2008	0	1	1
Dreamweaver- Acção II	2	3	5
ECREA-Conference	1	0	1
Energia e bioenergias	0	1	1
Enterasys Dragon	2	0	2
Excel II	1	12	13

F.Formadores	3	3	6
FCTUNLisboa	1	0	1
Flash	2	2	4
Formaçao 62/TC- Transportes Colectivos	2	0	2
Gestão da Mudança	4	10	14
Gestão das Estruturas e das Pessoas	3	13	16
Gestão e Acomp.Empreitadas	0	3	3
Gestão em Bibliotecas e S.Documentação	0	9	9
Gestão Tecnologias e Inovação	1	3	4
Iniciação a Sistemas Operativos	2	8	10
Inovação e Empreendorismo Tecnológico	0	4	4
Microsoft DreamWay	2	1	3
Novos regimes Vinculação, Carreiras, Remuneração	1	1	2
O Novo Código Cont.Públicos	4	10	14
Outlook	2	7	9
Photoshop- Acção I	3	4	7
Photoshop- Acção II	3	3	6
Powerpoint	1	6	7
Satistica8	0	1	1
Simposio - Austria	1	0	1
Sistemas Gestão Qualidade	0	1	1
Word	4	7	11
Total	**46**	**122**	**168**

Tabela 44: *Nº de mulheres e homens que frequentaram Cursos de Formação do CFIUTE e Nº de mulheres e homens de Formadores/as no ano 2009*

Cursos	*Formandos*		*Total*	*Formadores*		*Total*
	Homens	Mulheres		Homens	Mulheres	
Construlink Documentação Implementação Plataforma Compras	4	1	5	1	0	1
Formação de docentes	36	46	82	0	1	1
Total	**40**	**47**	**87**	**6**	**2**	**8**

Tabela 45: *Nº de mulheres e homens que frequentaram Cursos de Formação Interna no ano de 2009*

Cursos	*Formandos*		*Total*
	Homens	Mulheres	
A Tramitação do Procedimento Concursal	0	3	3
Aplicação do Microsoft project à gestão de projectos	5	6	11

Balanced Scorecard	7	10	17
Diploma de Especialização em 2009-DEJUR	0	1	1
Novo Regime de Vinculação,Carreiras e Remun.	1	1	2
Open Acess	0	1	1
Plataforma electrónica contratos públicos	6	16	22
Projecto RCAAP		1	1
Rede de Informação do INE em Bibliotecas E.Sup	0	2	2
Secretárias e Assistentes de Direcção	0	1	1
Total	**19**	**42**	**61**

Tabela 46: *Nº mulheres e homens por Áreas de Investigação e nº de coordenadoras/es nas unidades de investigação da UBI 2005*

Designação	*Coordenador/a*	*Homens*	*Mulheres*	*Total*
Centro de Ciências e Tecnologia Aeroespaciais (CCTA)	M	34	4	38
Centro de Matemática (CM)	H	Sem informação		
Materiais Têxteis e Papeleiros (MTP)	H	29	35	64
Unidade de Detecção Remota (DR)	H	17	3	20
Centro de Investigação em Ciências da Saúde (CICS)	H	18	19	37
Instituto de Filosofia Prática (IFP)	H	8	3	11
Laboratório de Comunicação e Conteúdos On-Line (LABCOM)	H	15	12	27
Laboratório de Comunicações e Multimédia - Instituto de Telecomunicações (IT-UBI)	H	22	2	24
Centro de Estudos Sociais (UBI_CES)	M	6	6	12
Centro de Estudos Judaicos (CEJ)	H	Sem informação		

Centro de Tecnologia da Linguagem Humana e Bioinformática (HULTIG)	H	6	4	10
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	M	16	7	23
TOTAL	**12- 3 M; 9 H**	**171**	**95**	**266**

Fonte: Unidades de Investigação

Tabela 47: *Nº mulheres e homens por Áreas deInvestigação e nº de Coordenadoras/es nas Unidades de Investigação da UBI 2009*

Designação	*Coordenador/a*	*Homens*	*Mulheres*	*Total*
Centro de Ciências e Tecnologia Aeroespaciais (CCTA)	M	16	2	18
Centro de Matemática (CM)	H	16	10	26
Materiais Têxteis e Papeleiros (MTP)	H	23	33	56
Unidade de Detecção Remota (DR)	H	14	3	17
Aeronautics and Astronautics Research Center (AeroG)	H	30	2	32
Centro de Investigação em Ciências da Saúde (CICS)	H	29	43	72
Instituto de Filosofia Prática (IFP)	H	8	5	13
Laboratório de Comunicação e Conteúdos On-Line (LABCOM)	H	33	16	49
Laboratório de Comunicações e Multimédia - Instituto de Telecomunicações (IT-UBI)	H	24	3	27
Centro de Estudos Sociais (UBI_CES)	H	5	8	13
Centro de Estudos Judaicos (CEJ)	H	Sem Informação		
Centro de Tecnologia da Linguagem Humana e Bioinformática (HULTIG)	H	11	4	15

Soft Computing and Image Analysis Laboratory (SOCIA-LAB)	H	18	0	18
Centro de Materiais e Tecnologias Construtivas (C-MADE)	H	7	0	7
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	H	19	14	33
TOTAL	**16- 1M; 15 H**	**253**	**143**	**396**

Fonte: Unidades de Investigação

Tabela 48: *Nº de Coordenadores/as e Investigadores/as por Projecto de investigação do ano 2005*

Centro de investigação	*Nº projectos*	*Coordenadores de projecto*		*Investigadores dos projectos*	
		F	**M**	**F**	**M**
Centro de Estudos Sociais (CES)	11	13	4	22	12
Centro de Tecnologia e Linguagem Humana e Bioinformática (HULTIG)	5	1	5	1	8
Laboratorio de Comunicação e Conteúdos On-line (LABCOM)	2	0	2	7	12
Centro de Investigação em Ciências da Saúde (CICS)	5	1	4	36	24
Unidade de Detenção Remota (UDR)	4	0	4	3	8
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	14	4	10	7	16
Centro de Ciências e Tecnologia Aeroespaciais (CCTA)	14	5	12	0	1
TOTAL	**55**	**24**	**41**	**76**	**81**

Tabela 49: *Nº de Coordenadores/as e Investigadores/as por projecto de investigação do Ano 2009*

Centro de investigação	*Nº projectos*	*Coordenadores de projecto*		*Investigadores dos projectos*	
		F	**M**	**F**	**M**
Centro de Estudos Sociais (CES)	16	15	3	21	5
Centro de Tecnologia e Linguagem Humana e Bioinformática (HULTIG)	3	0	3	0	7
Laboratorio de Comunicação e Conteúdos On-line (LABCOM)	3	1	1	12	16
Centro de Materiais e Tecnologias Construtivas (C-Made)	4	0	4	2	6
Centro de Investigação em Ciências da Saúde (CICS)	4	0	4	74	48
Unidade de Detenção Remota (UDR)	4	0	4	3	8
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	3	1	2	9	18

Centro de Ciências e Tecnologia Aeroespaciais (CCTA)	11	2	10	1	8
TOTAL	**48**	**19**	**31**	**122**	**116**

Tabela 50: *Nº de mulheres e homens das Equipas de Investigação com Doutoramento, no ano de 2005*

Designação	*Homens*	*Mulheres*	*Total*
Centro de Ciências e Tecnologia Aeroespaciais (CCTA)	20	1	21
Centro de Matemática (CM)	Sem informação		
Materiais Têxteis e Papeleiros (MTP)	22	13	35
Unidade de Detecção Remota (DR)	10	0	10
Centro de Investigação em Ciências da Saúde (CICS)	15	13	28
Instituto de Filosofia Prática (IFP)	3	1	4
Laboratório de Comunicação e Conteúdos On-Line (LABCOM)	8	4	12
Laboratório de Comunicações e Multimédia - Instituto de Telecomunicações (IT-UBI)	8	2	10
Centro de Estudos Sociais (UBI_CES)	5	5	10
Centro de Estudos Judaicos (CEJ)	Sem informação		
Centro de Tecnologia da Linguagem Humana e Bioinformática (HULTIG)	3	2	5
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	9	5	14
TOTAL	**103**	**46**	**149**

Fonte: Unidades de Investigação

Tabela 51: *Nº de mulheres e homens das Equipas de Investigação com Doutoramento, no ano de 2009*

Designação	*Homens*	*Mulheres*	*Total*
Centro de Ciências e Tecnologia Aeroespaciais (CCTA)	16	2	18
Centro de Matemática (CM)	12	8	20

Materiais Têxteis e Papeleiros (MTP)	20	24	44
Unidade de Detecção Remota (DR)	13	2	15
Aeronautics and Astronautics Research Center (AeroG)	7	0	7
Centro de Investigação em Ciências da Saúde (CICS)	22	24	46
Instituto de Filosofia Prática (IFP)	6	2	8
Laboratório de Comunicação e Conteúdos On-Line (LABCOM)	13	3	16
Laboratório de Comunicações e Multimédia - Instituto de Telecomunicações (IT-UBI)	16	2	18
Centro de Estudos Sociais (UBI_CES)	3	5	8
Centro de Estudos Judaicos (CEJ)		Sem informação	
Centro de Tecnologia da Linguagem Humana e Bioinformática (HULTIG)	3	2	5
Soft Computing and Image Analysis Laboratory (SOCIA-LAB)	3	0	3
Centro de Materiais e Tecnologias Construtivas (C-MADE)	7	0	7
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	15	8	23
TOTAL	**156**	**82**	**238**

Fonte: Unidades de Investigação

Tabela 52: *Nº de estudantes inscritos/as, por curso, por Licenciatura, 1º Ciclo e ciclo integrado e por faculdade do ano 2005*

Curso	Mulheres	Homens	Total
Matemática Informática	31	36	67
Matemática (ensino de)	85	27	112
Optometria e Optotecnia	158	51	209
Química Industrial	61	39	100
Bioquímica	173	63	236
Informática de Ensino	34	41	75
Ensino de Físico Química	48	14	62
Matemática Aplicada	0	2	2

Total da Área das Ciências Exactas	**590**	**273**	**863**
Engenharia Têxtil	26	18	44
Engenharia Papel	4	4	8
Engenharia Civil	168	382	550
Engenharia Electromecânica	4	105	109
Engenharia electrotécnica	7	77	84
Engenharia da Pró. Gestão industrial	37	31	68
Engenharia Aeronáutica	22	141	163
Engenharia Mecânica	5	63	68
Engenharia Química	46	21	67
Engenharia Informática	38	249	287
Arquitectura	45	56	101
Total da Área das Ciências de Engenharia	**402**	**1147**	**1549**
Gestão	241	204	445
Sociologia	125	71	196
Economia	151	157	308
Ciências de Desporto/ Desporto Escolar	83	159	242
Psicologia	145	29	174
Marketing	67	48	115
Total da Área das Ciências Sociais e Humanas	**812**	**668**	**1480**
Ciências da Comunicação	161	50	211
Língua e Culturas Portuguesas	100	19	119
Design Multimédia	63	90	153
Design têxtil e do Vestuário	83	29	112
Design Industrial	11	13	24
Português e Inglês	16	11	27
Português e Espanhol	51	15	66
Filosofia	57	28	85
Cinema	31	54	85
Total da Área das Artes e Letras	**573**	**309**	**882**
Medicina	198	64	262
Total da Área das Ciências Médicas	**198**	**64**	**262**
TOTAL	**2575**	**2461**	**5036**

Fonte: Serviços Académicos

Tabela 53: *Nº de estudantes inscritos/as, por curso, por Licenciatura, 1º Ciclo e ciclo integrado e por faculdade do ano 2009*

Grau	CURSO	Mulheres	Homens	Total
1º Ciclo	Matemática	9	8	17
1º Ciclo	Química Industrial	52	37	89
1º Ciclo	Bioquímica	115	53	168
1º Ciclo	Biotecnologia	28	11	39
Licenciatura	Química industrial	2	0	2
Licenciatura	Matemática / Informática	2	3	5
Licenciatura	Matemática (ensino)	5	5	10
Licenciatura	Ensino da Informática	6	4	10
Licenciatura	Ensino de Físico Química	2	2	4
Licenciatura	Bioquímica	1	1	2
	Total	**222**	**124**	**346**
	Área das Ciências Exactas			
1º Ciclo	Engenharia Aeronáutica	18	113	131
1º Ciclo	Engenharia Civil	76	176	252
1º Ciclo	Engenharia Electromecânica	7	118	125
1º Ciclo	Engenharia Electrotécnica e de Computadores	0	8	8
1º Ciclo	Engenharia informática	22	218	240
1º Ciclo	Engenharia Mecânica	0	7	7
1º Ciclo	Engenharia Química	8	2	10
1º Ciclo	Engenharia Têxtil	5	20	25
1º Ciclo	Tecnologias e Sistemas de Informação	16	59	75
Licenciatura	Eng. Informática – Ramo Redes e Multimédia	0	0	0
Licenciatura	Eng. Informática – Ramo Sistemas de Informação	1	0	1
Licenciatura	Eng. Química – Ramo Ciências do Ambiente	3	1	4
Licenciatura	Eng. Química – Ramo Celulose e Papel	1	0	1
Licenciatura	Eng. Aeronáutica	1	4	5
Licenciatura	Engenharia Civil (Ramo Estruturas e Construção)	10	43	53
Licenciatura	Engenharia Civil (Ramo Geotécnica)	2	6	8
Licenciatura	Engenharia Civil (ramo Planeamento e Urbanismo)	12	12	24
Licenciatura	Engenharia da Produção e Gestão Industrial	3	7	10
Licenciatura	Engenharia do Papel	0	0	0
Licenciatura	Engenharia Electromecânica	0	2	2

Licenciatura	Engenharia Electrotécnica	0	1	1
Licenciatura	Engenharia Mecânica	0	0	0
Licenciatura	Engenharia Têxtil (Ramo confecção)	0	0	0
Licenciatura	Engenharia Têxtil (Ramo produção)	0	0	0
Licenciatura	Engenharia Química – Ramo Celulose e Papel	0	0	0
M. Integ.	Arquitectura	182	162	344
	Total	**367**	**959**	**1326**
	Área das Ciências de Engenharia			
1º Ciclo	Ciência Política e Relações Internacionais	29	42	71
1º Ciclo	Ciências do Desporto	60	144	204
1º Ciclo	Economia	98	127	225
1º Ciclo	Gestão	154	148	302
1º Ciclo	Marketing	72	75	147
1º Ciclo	Psicologia	114	28	142
1º Ciclo	Sociologia	98	50	148
Licenciatura	Economia	2	11	13
Licenciatura	Gestão	18	1	19
Licenciatura	Marketing	0	0	0
Licenciatura	Psicologia	0	0	0
Licenciatura	Psicologia – Ramo Psic. Clínica e da Saúde	26	3	29
Licenciatura	Psicologia – Ramo Psic. Escolar e da Educação	1	0	1
Licenciatura	Psicologia – Ramo Psic. Das Organizações	6	2	8
Licenciatura	Sociologia	3	2	5
Licenciatura	Ciências do Desporto	0	0	0
	Total	**681**	**633**	**1314**
	Área das Ciências Sociais e Humanas			
1º Ciclo	Ciências da Comunicação	134	73	207
1º Ciclo	Cinema	50	85	135
1º Ciclo	Design Multimédia	61	97	158
1º Ciclo	Design de Moda	92	19	111
1º Ciclo	Design Industrial	50	52	102
1º Ciclo	Filosofia	10	24	34
1º Ciclo	Línguas, Literaturas e Culturas – estudos Portugueses e Espanhóis	11	1	12
1º Ciclo	Línguas, Literaturas e Culturas – estudos Portugueses e Ingleses	1	1	2
1º Ciclo	Línguas, Literaturas e Culturas – estudos Portugueses e Lusófonos	2	1	3
1º Ciclo	Estudos Portugueses	8	3	11

1º Ciclo	Estudos Portugueses e Espanhóis	48	14	62
Licenciatura	Ciência da Comunicação – Ramo Publicidade e Relações Públicas	0	0	0
Licenciatura	Ciência da Comunicação – Ramo Audiovisual	0	0	0
Licenciatura	Ciência da Comunicação – Ramo Jornalismo	0	0	0
Licenciatura	Cinema (Ramo Guionismo)	0	0	0
Licenciatura	Design Têxtil e do Vestuário (Ramo Vestuário)	0	0	0
Licenciatura	Design Têxtil e do Vestuário (Ramo Têxtil)	0	0	0
Licenciatura	Design Multimédia	0	0	0
Licenciatura	Filosofia	0	0	0
Licenciatura	Filosofia – Ramo Ensino	0	0	0
Licenciatura	Língua e Cult. Portuguesas (Ramo Ensino)	0	0	0
Licenciatura	Língua e Cult. Portuguesas (Ramo Cientifico)	0	0	0
Licenciatura	Português e Inglês (Ramo Ensino)	0	0	0
Licenciatura	Português e Espanhol (Ramo Ensino)	1	1	2
	Total	**468**	**371**	**839**
	Área das Artes e Letras			
1º Ciclo	Ciências Biomédicas	110	51	161
1º Ciclo	Optometria – Ciências da Visão	147	43	190
Licenciatura	Optometria e Optotecnia – Física Aplicada	0	0	0
M. Integ.	Ciências Farmacêuticas	116	47	163
M. Integ.	Medicina	406	140	546
	Total	**779**	**281**	**1060**
	Área das Ciências da Saúde			
	TOTAL UNIVERSIDADE	**2517**	**2368**	**4885**

Fonte: Serviços Académicos

Tabela 54: *Nº de estudantes inscritos/as em Mestrado e 2º ciclo*

Faculdades	*2005 Mestrado*		*2009 Mestrado e 2º ciclo*	
	Mulheres	**Homens**	**Mulheres**	**Homens**
	117	77	453	334
TOTAL	**194**		**787**	

Fonte: Serviços Académicos

Tabela 55: *Nº de alunas e alunos inscritos em doutoramento e 3º ciclo*

Faculdades	2005 Doutoramento		2009 Doutoramento e 3º Ciclo	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Exactas	13	16	29	26
Engenharia	6	31	12	49
Ciências Sociais e Humanas	16	19	39	41
Artes e Letras	8	5	31	18
Ciências da Saúde	5	5	7	14
TOTAL	**48**	**76**	**118**	**148**
TOTAL da Universidade	**124**		**266**	

Fonte: Serviços Académicos

Tabela 56: *Nº de estudantes que usufruíram das Condições Especiais de acesso ao ensino superior: Programas "ADOC" e "Maiores de 23"*

	ADOC 2004/05		MAIORES DE 23 2008/09	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
TOTAL	2		25	66
	2		**91**	

Fonte: Serviços Académicos

Tabela 57: *Nº estudantes com Estatuto Trabalhador-Estudante*

2008/2009	Mulheres	Homens
Trabalhadores estudantes	185	221
TOTAL	**406**	

Fonte: Serviços Académicos

Tabela 58 – *Listagem de Estereótipos de Género*

Estereótipos femininos	*Estereótipos masculinos*
Adaptável	Activo
Afectuosa	Agressivo
Amável	Ambicioso
Aplicada	Arrogante
Atenta	Assertivo
Dedicada	Audacioso
Delicada	Autónomo
Dependente	Autoritário
Elegante	Competente
Emotiva	Competitivo
Frágil	Corajoso
Fofoqueira	Desorganizado
Generosa	Determinado
Indecisa	Desinibido
Influenciada	Dispostos a correr riscos
Interesse em aprender	Eficiente
Organizada	Exibicionista
Orientação para cuidar dos outros	Imaturo
Passiva	Imprevisível
Perfeccionista	Indisciplinado
Protege os outros	Inteligente
Responsável	Líder
Romântica	Personalidade forte
Sensível	Prático
Sentimental	Preguiçoso
Submissa	Racional
Superficial	Rebelde
Trabalhadora	Sem hábitos de estudo
Vaidosa	Teimoso
	Tem mais interesses fora da escola
	Toma decisões com facilidade

Tabela 59 – *Características atribuídas pelos/as docentes às mulheres*

Características	*Não sabe /NR*		*Masculinas*		*Masc./Fem.*		*Femininas*	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Emotividade	4,5%	0%	1,5%	5,6%	25,8%	19,4%	68,2%	75%
Organização	3%	0%	1,5%	5,6%	37,9%	27,8%	57,6%	66,7%
Orientação para cuidar dos outros	9,1%	5,6%	3%	2,8%	30,3%	22,2%	56,1%	69,4%
Elegância	9,1%	11,1%	1,5%	0%	37,9%	25%	51,5%	63,9%
Fofoquice	15,2%	11,1%	1,5%	5,6%	30,3%	30,6%	53%	52,8%
Sensibilidade	9,1%	8,3%	3%	0%	45,5%	22,2%	42,4%	69,4%
Sentimentalismo	6,1%	16,7%	4,5%	5,6%	40,9%	25%	48,5%	52,8%
Delicadeza	6,1%	5,6%	6,1%	5,6%	36,4%	41,7%	51,4%	47,2%
Romantismo	15,2%	19,4%	6,1%	2,8%	28,8%	27,8%	50%	50%

Fragilidade	13,6%	25%	4,5%	5,6%	34,8%	19,4%	47%	50%
Meiguice	13,6%	5,6%	7,6%	8,3%	31,8%	41,7%	47%	44,4%
Vaidade	9,1%	8,3%	1,5%	11,1%	45,5%	33,3%	43,9%	47,2%
Aplicação	3%	16,7%	6,1%	2,8%	47%	36,1%	43,9%	44,4%

Tabela 60 – *Características atribuídas pelos/as docentes aos homens*

Características	***Não sabe /NR***		***Femininas***		***Masc./Fem.***		***Masculinas***	
	M	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**
Desorganização	7,6%	5,6%	1,5%	2,8%	30,3%	30,6%	60,6%	61,1%
Disposição para correr riscos	9,1%	2,8%	4,5%	8,3%	39,4%	36,1%	47%	52,8%
Agressividade	15,2%	11,1%	6,1%	11,1%	34,8%	33,3%	43,9%	44,4%
Imaturidade	12,1%	11,1%	1,5%	2,8%	50,0%	30,6%	36,4%	55,6%
Sentido Prático	6,1%	5,6%	16,7%	58,3%	33,3%	19,4%	43,9%	16,7%

Tabela 61 – *Características atribuídas pelos/as docentes a ambos os géneros*

Características	***Não sabe /NR***		***Masculinas***		***Femininas***		***Masc./Fem.***	
	M	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**	**M**	**F**
Inteligência	7,6%	8,3%	4,5%	2,8%	3%	16,7%	84,8%	72,2%
Competência	4,5%	8,3%	0%	0%	9,1%	22,2%	86,4%	69,4%
Trabalho	4,5%	8,3%	1,5%	5,6%	16,7%	27,8%	77,3%	58,3%
Com personalidade forte	7,6%	2,8%	13,6%	13,9%	7,6%	16,7%	71,2%	66,7%
Responsabilidade	6,1%	2,8%	0%	0%	22,7%	33,3%	71,2%	63,9%
Generosidade	12,1%	11,1%	7,6%	5,6%	6,1%	27,8%	74,2%	55,6%
Eficiência	7,6%	8,3%	10,6%	2,8%	10,6%	30,6%	71,2%	58,3%
Dinamismo	9,1%	2,9%	9,1%	5,7%	9,1%	37,1%	72,7%	54,3%
Ambição	9,1%	5,6%	10,6%	19,4%	10,6%	16,7%	69,7%	58,3%
Atenção	9,1%	2,8%	3%	5,6%	31,8%	25%	56,1%	66,7%
Influenciável	16,7%	11,1%	9,1%	16,7%	10,6%	19,4%	63,6%	52,8%
Maior interesse por aprender	9,1%	11,1%	6,1%	2,8%	22,7%	33,3%	62,1%	52,8%
Adaptabilidade	7,6%	5,7%	18,2%	5,7%	9,1%	42,9%	65,2%	45,7%
Competitividade	6,1%	5,6%	9,1%	27,8%	21,2%	19,4%	63,6%	47,2%
Dedicação	4,5%	8,3%	3%	0%	33,8%	38,9%	59,1%	52,8%
Amabilidade	6,1%	2,8%	6,1%	13,9%	33,3%	25%	54,5%	58,3%
Determinação	4,5%	2,8%	7,6%	8,3%	28,8%	38,9%	59,1%	50%
Autonomia	12,1%	5,6%	16,7%	11,1%	13,6%	30,6%	57,6%	52,8%
Coragem	13,6%	8,6%	27,3%	5,7%	3%	31,4%	56,1%	54,3%
Assertividade	13,6%	11,1%	13,6%	19,4%	10,6%	27,8%	62,1%	41,7%
Indecisão	10,6%	16,7%	10,6%	13,9%	15,2%	33,3%	63,6%	36,1%
Indisciplina	18,2%	8,3%	31,8%	30,6%	0%	2,8%	50%	58,3%
Preguiça	13,6%	22,2%	30,3%	30,6%	3%	0%	53%	47,2%
Liderança	7,6%	5,6%	31,8%	30,6%	6,1%	19,4%	54,5%	44,4%
Desinibição	13,6%	13,9%	21,2%	36,1%	12,1%	5,6%	53%	44,4%
Imprevisibilidade	15,2%	5,6%	10,6%	30,6%	24,2%	13,9%	50%	50%
Toma decisões com facilidade	10,6%	8,3%	25,8%	27,8%	7,6%	25%	56,1%	38,9%
Teimosia	12,3%	13,9%	4,6%	27,8%	26,2%	22,2%	56,9%	36,1%

Passividade	19,7%	19,4%	16,7%	25%	10,6%	13,6%	53%	41,7%
Rebeldia	13,6%	11,1%	30,3%	27,8%	9,1%	8,3%	47%	52,8%
Perfeccionismo	6,1%	2,8%	12,1%	2,8%	31,8%	50%	50%	44,4%
Sem hábitos de estudo	13,6%	19,4%	31,8%	47,2%	0%	0%	54,5%	33,3%
Racionalidade	9,1%	0%	34,8%	27,8%	7,6%	30,6%	48,5%	41,7%
Tem mais interesses fora da escola	15,2%	11,1%	27,3%	36,1%	10,6%	11,1%	47%	41,7%
Arrogância	18,2%	13,9%	24,2%	30,6%	9,1%	16,7%	48,5%	38,9%
Autoritarismo	12,1%	5,6%	28,8%	41,7%	12,1%	13,9%	47%	38,9%
Audácia	13,6%	8,3%	30,3%	30,6%	9,1%	19,4%	45,5%	41,7%
Dependência	15,2%	8,3%	6,1%	16,7%	30,3%	38,9%	48,5%	36,1%
Superficialidade	9,1%	27,8%	13,6%	16,7%	28,8%	19,4%	48,5%	36,1%
Que protege os outros	16,7%	11,1%	7,6%	0%	30,3%	52,8%	45,5%	36,1%
Exibicionista	12,1%	13,9%	24,2%	38,9%	19,7%	11,1%	43,9%	36,1%
Submissão	24,2%	19,4%	7,6%	2,8%	27,3%	50%	40,9%	27,8%

Tabela 62 – *Resultados em (%) das respostas dos/as docentes ao Sexismo Hostil*

Sexismo Hostil				
		Discordo	**N/C - ND**	**Concordo**
Muitas mulheres com a desculpa da igualdade, o que procuram são privilégios	**F**	47,20%	11,10%	41,70%
	M	30,30%	39,40%	30,30%
A Maioria das mulheres interpreta observações ou actos inocentes como discriminatórios	**F**	47,20%	30,60%	22,20%
	M	42,40%	33,30%	24,20%
As mulheres ofendem-se muito facilmente	**F**	45,70%	17,10%	37,10%
	M	34,80%	31,80%	33,30%
As feministas querem é que as mulheres tenham mais poder que os homens	**F**	52,80%	19,40%	27,80%
	M	36,40%	33,30%	30,30%
A maioria das mulheres não avalia plenamente tudo o que os homens fazem por elas	**F**	41,70%	50%	8,30%
	M	31,80%	37,90%	30,30%
As mulheres querem obter poder para exercer controle sobre os homens	**F**	69,40%	27,80%	2,80%
	M	54,50%	31,80%	13,60%
As mulheres exageram os problemas que têm no trabalho	**F**	52,80%	19,40%	27,80%
	M	30,30%	39,40%	30,30%
Quando uma mulher conquista um homem ela costuma mantê-lo sob rédea curta	**F**	69,40%	22,20%	8,30%
	M	42,40%	42,40%	15,20%
Quando as mulheres perdem para os homens numa competição justa, elas em geral queixam-se de ter sido discriminadas	**F**	52,80%	16,70%	30,60%
	M	33,30%	43,90%	22,70%
As mulheres gostam de provocar os homens, parecendo estar disponíveis para depois recusar os convites masculinos	**F**	50%	30,60%	19,40%
	M	24%	56,10%	19,70%

Tabela 63 – *Resultados em (%) das respostas dos/as docentes ao Sexismo Benevolente*

Sexismo Benevolente				
		Discordo	**N/C - ND**	**Concordo**
Num desastre, as mulheres devem ser salvas antes dos	**F**	52,80%	38,90%	8,30%

homens	**M**	51,50%	31,80%	16,70%
As mulheres costumam ter mais bom gosto e uma cultura mais refinada que os homens	**F**	50,00%	27,80%	22,20%
	M	53,00%	30,30%	16,70%
Muitas mulheres têm uma pureza que poucos homens possuem	**F**	77,80%	16,70%	5,60%
	M	68,20%	22,70%	9,10%
Não importa o quanto seja realizado, o homem não é verdadeiramente homem se não tiver o amor de uma mulher	**F**	63,90%	27,80%	8,30%
	M	43,90%	27,30%	28,80%
As mulheres costumam ter mais sensibilidade moral do que os homens	**F**	44,40%	22,20%	33,30%
	M	47%	36,40%	16,70%
Os homens não são totalmente completos sem as mulheres	**F**	66,70%	25,00%	8,30%
	M	31,80%	27,30%	40,90%
O homem deve estar disposto a fazer sacrifícios para satisfazer as necessidades financeiras da sua mulher	**F**	80,60%	16,70%	2,80%
	M	57,80%	31,80%	10,60%
As mulheres devem ser amadas e protegidas pelos homens.	**F**	25,00%	50,00%	25,00%
	M	19,70%	42,40%	37,90%

Anexo II – Instrumentos de recolha de dados

INQUÉRITO À POPULAÇÃO ESTUDANTIL DA UBI

O presente inquérito, elaborado pelo UBI_CES (Centro de Estudos Sociais da Universidade da Beira Interior), insere-se no âmbito do projecto "UBIgual".

Com o inquérito pretende-se analisar as percepções sociais e atitudes dos/as estudantes da UBI sobre a Igualdade de Género.

Solicitamos a sua colaboração no preenchimento do questionário. O inquérito é anónimo e confidencial, pelo que lhe pedimos que seja o/a mais sincero/a possível. Não existem respostas certas ou erradas.

Faculdade: _____

Curso: _____

Ano: _____

Sexo:

1) Feminino ☐
2) Masculino ☐

Idade _____ anos

I. Igualdade de Género, Escolaridade e Emprego

Na sua opinião:

1. Se o sexo se refere às diferenças biológicas entre homens e mulheres, género refere-se a…

1. Funções e responsabilidades diferentes construídas socialmente para homens e mulheres. ☐
2. Um conceito que pode mudar com o tempo ☐
3. Feminilidade e Masculinidade ☐
4. Todas as anteriores ☐
5. O sexo e o género têm o mesmo significado e podem utilizar-se indistintamente ☐
6. Não sabe/não responde ☐

2. A questão da violência contra as mulheres permanece porque:

1. Faz parte da natureza dos homens serem mais violentos. ☐
2. Existem relações de poderes desiguais que prevalecem entre homens e mulheres ☐
3. A culpa que os homens sejam violentos é das mulheres. ☐

3. Em que medida o facto de se ser homem ou mulher influencia o desempenho escolar

1. As raparigas têm mais facilidades na escola do que os rapazes ☐
2. Os rapazes e as raparigas têm as mesmas facilidades na escola ☐
3. Os rapazes têm mais facilidades na escola do que as raparigas ☐

4. Em que medida o facto de ser homem ou mulher influencia na obtenção de emprego

1. As mulheres têm mais facilidades em arranjar emprego que os homens ☐
2. As facilidades são iguais para os homens e para as mulheres ☐
3. Os rapazes têm mais facilidades em arranjar emprego do que as raparigas ☐

5. Em que medida o facto de ser homem ou mulher influencia para subir na carreira

1. As mulheres sobem mais facilmente na carreira do que os homens ☐
2. A ascensão na carreira é tão difícil para os homens quanto para as mulheres ☐
3. Os homens sobem mais facilmente na carreira do que as mulheres ☐

6. Em que medida o facto de ser homem ou mulher influencia a remuneração

1. Para trabalho igual as mulheres ganham mais do que os homens ☐
2. A remuneração dos homens e das mulheres é igual ☐
3. Os homens ganham mais do que as mulheres ☐

7. Em seguida apresentamos uma série de afirmações para que julgue se está de acordo ou não, e indique o seu ponto de vista.

	Totalmente de acordo (1)	**De acordo (2)**	**Não concordo nem discordo (3)**	**Em desacordo (4)**	**Totalmente de desacordo (5)**
7.1. Pela sua própria natureza, as mulheres sempre se vão preocupar mais pelo âmbito privado e pelas pessoas próximas do que por assuntos políticos e públicos.	☐	☐	☐	☐	☐
7.2. Numa família é sempre pior quando é o homem que se encontra numa situação de desemprego do que a mulher.	☐	☐	☐	☐	☐
7.3. Uma mulher que sai sozinha à noite, tem sempre mais probabilidades do que um homem de encontrar problemas.	☐	☐	☐	☐	☐
7.4 As mulheres são mais dotadas que os homens para cuidar de doentes e idosos/as.	☐	☐	☐	☐	☐
7.5. Os homens são menos dotados do que as mulheres para cuidar das crianças.	☐	☐	☐	☐	☐

7.6. É normal que perante uma operação grave, se prefira um cirurgião homem, já que, quando a vida está em jogo, é melhor jogar pelo seguro.	☐	☐	☐	☐	☐
7.7. Se não fosse pela necessidade do salário da mãe, seria sempre preferível que as crianças ficassem com a mãe do que no infantário.	☐	☐	☐	☐	☐
7.8. As mulheres jamais podem gostar de homens doces, submissos e caseiros.	☐	☐	☐	☐	☐
7.9. Uma mãe que trabalha consegue manter a mesma relação com os/as filhos/as do que uma mãe que não trabalha.	☐	☐	☐	☐	☐
7.10. É desejável que no casamento o homem seja vários anos mais velho do que a mulher.	☐	☐	☐	☐	☐
7.11. É natural que sejam as mulheres as que se ocupem prioritariamente da casa e dos/as filhos/as, porque as crianças necessitam da mãe durante os primeiros anos de vida.	☐	☐	☐	☐	☐
7.12. Se uma empresa se vê obrigada a despedir alguns trabalhadores, é preferível que sejam as mulheres afectadas, já que são os homens que mantêm a família.	☐	☐	☐	☐	☐
7.13. Em geral, se uma mulher não está casada nem vive com um parceiro é porque não encontra ninguém que se apaixone por ela.	☐	☐	☐	☐	☐
7.14. Como juízes os homens sempre serão mais imparciais do que as mulheres.	☐	☐	☐	☐	☐
7.15. Na hora da verdade, as mulheres sempre dedicarão mais energia ao bem-estar dos/as seus/as filhos/as e da família que ao trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
7.16. É natural que os progenitores tendam a conceder mais liberdade aos rapazes, já que as raparigas sempre correrão maior perigo.	☐	☐	☐	☐	☐
7.17. É mais adequado que o homem tome a iniciativa nas relações sexuais.	☐	☐	☐	☐	☐
7.18. É inevitável que o casamento implique uma perda de independência maior para as mulheres que para os homens, já que delas depende o nascimento e o cuidado dos/as filhos/as.	☐	☐	☐	☐	☐
7.19. Em geral os homens têm impulsos sexuais					

mais fortes.	☐	☐	☐	☐	☐
7.20. Com um índice de desemprego tão elevado seria preferível não insistir tanto na incorporação das mulheres no mundo laboral, assim evitava-se que em algumas famílias entrem dois salários e noutras nenhum.	☐	☐	☐	☐	☐
7.21. Num casal, mais cedo ou mais tarde há problemas se a mulher for alguns anos mais velha que o homem, já que as mulheres perdem mais cedo os seus atractivos sexuais.	☐	☐	☐	☐	☐
7.22. Nas famílias em que há várias gerações de médicos, advogados, empresários ou artesãos, é preferível que seja o rapaz a continuar a tradição familiar, já que tem mais possibilidades de êxito.	☐	☐	☐	☐	☐
7.23. As mulheres faltam mais ao trabalho que os homens.	☐	☐	☐	☐	☐
7.24. Os homens têm mais competências para os lugares de chefia.	☐	☐	☐	☐	☐

II. Família e Relações Familiares

8. Com que frequência costuma ajudar os seus pais nas tarefas domésticas?

1. Muito frequentemente ☐
2. Frequentemente ☐
3. Raramente ☐
4. Nunca ☐

9. Quando ajuda os seus progenitores em casa, costuma:

1. Ajudar mais nas tarefas do pai ☐
2. Ajudar mais nas tarefas da mãe ☐
3. Nas tarefas de ambos ☐
4. Não sabe/ não responde ☐

10. Das seguintes afirmações, diga qual se adapta melhor à sua família:

1. A mãe encarrega-se da maioria das tarefas domésticas ☐
2. As tarefas domésticas são divididas entre os pais ☐
3. O pai encarrega-se da maioria das tarefas domésticas ☐

11. Das seguintes afirmações, assinale aquela que mais se adequa ao que pensa:

1. A desigualdade entre homens e mulheres era maior na época em que os seus progenitores eram jovens do que agora ☐
2. A desigualdade entre homens e mulheres mantém-se como na época em que os seus progenitores eram jovens ☐
3. As desigualdades entre homens e mulheres têm-se agravado e são maiores agora do que na altura em que os seus progenitores eram jovens ☐
4. Não sabe/ não responde ☐

12. Imagine-se casado/a e com filhos/as. Das seguintes situações diga aquela que melhor se adequaria ao seu caso.

1. A divisão das tarefas domésticas será radicalmente oposta àquela que acontece em casa dos seus progenitores ☐
2. A divisão das tarefas será semelhante àquela que acontece em casa dos seus progenitores ☐
3. A divisão das tarefas será exactamente igual à que acontece em casa dos seus progenitores ☐
4. Não sabe/não responde ☐

13. Na seguinte tabela, assinale as tarefas que, na sua perspectiva, são mais femininas, as que são mais masculinas e as que são indiferentes ao facto de se ser homem ou mulher.

	(1) TAREFA MAIS FEMININA	(2) TAREFA MAIS MASCULINA	(3) INDIFERENTE
13.1 Lavar a loiça	☐	☐	☐
13.2 Conduzir o carro de família	☐	☐	☐
13.3 Bricolage (pintura, canalização, etc.)	☐	☐	☐
13.4 Passar a ferro	☐	☐	☐
13.5 Cuidar dos/as filhos/as pequenos/as	☐	☐	☐
13.6Cozinhar	☐	☐	☐
13.7 Pagar as contas da casa (água, luz, gás, etc.)	☐	☐	☐
13.8 Comprar roupa para os/as filhos/as	☐	☐	☐
13.9 Gerir o dinheiro da família	☐	☐	☐
13.10 Arrumar e limpar da casa	☐	☐	☐
13.11 Pagar as prestações (casa, carro, etc.)	☐	☐	☐
13.12 Escolher os equipamentos para casa (televisão, dvd, frigorífico, micro-ondas, etc…)	☐	☐	☐
13.13 Brincar com os/as filhos/as	☐	☐	☐
13.14 Levar os/as filhos/as ao médico	☐	☐	☐
13.15 Fazer a lista das compras domésticas	☐	☐	☐
13.16 Fazer as compras domésticas	☐	☐	☐
13.17 Lavar e estender a roupa	☐	☐	☐
13.18 Lavar o carro	☐	☐	☐
13.19 Despejar o lixo	☐	☐	☐
13.20 Levar o carro à oficina	☐	☐	☐

13.21 Levar os/as filhos/as a actividades de lazer	☐	☐	☐
13.22 Ajuda nos TPC dos/as filhos/as	☐	☐	☐
13.23 Levar os filhos/as à escola	☐	☐	☐
13.24 Decorar a casa	☐	☐	☐

Questionário aos Docentes da UBI

A presente pesquisa, elaborada pelo UBI_CES (Centro de Estudos Sociais da Beira Interior), insere-se no âmbito do projecto "UBIgual". Estamos a fazer esta pesquisa para tentar compreender quais as características femininas e masculinas e, quais as percepções sociais dos/as docentes sobre o género. Não há respostas certas ou erradas.
O inquérito é anónimo e confidencial, pelo que lhe pedimos que seja o/a mais sincero/a possível.
Dos seguintes traços de personalidade, comportamentos e competências específicas indique-nos, quais associa mais aos homens, às mulheres, a ambos ou NS/NR.

---------- 0----------1---------- 2 ---------- 3----------

Não sabe/Não responde Masculinas Femininas Masculinas/Femininas

Analisando atentamente cada uma das características abaixo, responda, utilizando as 4 opções apresentadas acima. Coloque o número da opção dentro do ( ). Não deixe nenhuma em branco. OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO.

Faculdade: _____

Categoria profissional: _____

Idade: _____

Sexo: Feminino ☐ Masculino ☐

1. Indisciplina ( )
2. Amabilidade ( )
3. Adaptabilidade ( )
4. Com personalidade forte ( )
5. Autoritarismo ( )

6. Tem mais interesses fora da escola ( )
7. Aplicação ( )
8. Racionalidade ( )
9. Organização ( )
10. Determinação ( )

11. Disposição para correr riscos ( )
12. Desorganização ( )
13. Perfeccionismo ( )
14. Imprevisibilidade ( )
15. Emotividade ( )

16. Responsabilidade ( )
17. Dedicação ( )
18. Sem hábitos de estudo ( )
19. Teimosia ( )
20. Audácia ( )

21. Arrogância ( )
22. Orientação para cuidar dos outros ( )
23. Dependência ( )
24. Maior interesse por aprender ( )
25. Autonomia ( )

26. Dinamismo ( )
27. Submissão ( )
28. Fofoquice ( )
29. Sentido prático ( )
30. Assertividade ( )

31. Inteligência ( )
32. Indecisão ( )
33. Vaidade ( )
34. Exibicionista ( )
35. Desinibição ( )

36. Imaturidade ( )
37. Coragem ( )
38. Atenção ( )
39. Influenciável ( )
40. Passividade ( )

41. Meiguice ( )
42. Rebeldia ( )
43. Generosidade ( )
44. Preguiça ( )
45. Que protege os outros ( )

46. Liderança ( )
47. Toma decisões com facilidade ( )
48. Competência ( )
49. Delicadeza ( )
50. Romantismo ( )

51. Sensibilidade ( )
52. Competitividade ( )
53. Sentimentalismo ( )
54. Trabalho ( )
55. Elegância ( )

56. Fragilidade ( )
57. Eficiência ( )
58. Superficialidade ( )
59. Ambição ( )
60. Agressividade ( )

Assinalando com um X indique a sua opinião sobre as seguintes afirmações.

----1---------- 2 ----------3 ---------- 4 ---------- 5 ----

Discordo totalmente | Em desacordo | Não concorda/ nem discorda | Em acordo | Concordo totalmente

Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhuma em branco.

	Discordo total/ (1)	**Em desacordo** (2)	**Não concordo nem discordo (3)**	**Em acordo** (4)	**Concordo total/** (5)
1.Muitas mulheres com a desculpa da igualdade, o que procuram são privilégios					
2.Num desastre, as mulheres devem ser salvas antes dos homens					
3. A maioria das mulheres interpreta observações ou actos inocentes como discriminatórios					
4. As mulheres costumam ter mais bom gosto e uma cultura mais refinada que os homens					
5.As mulheres ofendem-se muito facilmente					
6.Muitas mulheres têm uma pureza que poucos homens possuem					
7. As feministas querem é que as mulheres tenham mais poder que os homens					
8.A maioria das mulheres não avalia plenamente tudo o que os homens fazem por elas					
9. Não importa o quanto seja realizado, o homem não é verdadeiramente homem se não tiver o amor de uma mulher					
10.As mulheres querem obter poder para exercer controle sobre os homens					
11. As mulheres costumam ter mais sensibilidade moral do que os homens					
12.As mulheres exageram os problemas que têm no trabalho					
13.Os homens não são totalmente completos sem as mulheres					
14.Quando uma mulher conquista um homem ela costuma mantê-lo sob rédea curta					
15.O homem deve estar disposto a fazer sacrifícios para satisfazer as necessidades financeiras da sua mulher					
16.Quando as mulheres perdem para os homens numa competição justa, elas em geral queixam-se de ter sido discriminadas					
17.As mulheres gostam de provocar os homens, parecendo estar disponíveis para depois recusar os convites masculinos					
18.As mulheres devem ser amadas e protegidas pelos homens.					

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO.

Guião da entrevista aos/às funcionários/as

1. Missão e valores da empresa:

1.1) Qual é a missão da Universidade da Beira Interior?

1.2) A UBI possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? Quais?

1.3) A UBI tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão? Quais?

1.4) A UBI tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na actividade familiar? Quais?

1.5) Acredita que um plano de igualdade de género é importante para a Universidade, ou acha que não é necessário, visto que já existe igualdade de género na UBI? Quais os critérios que para si definem a igualdade de género?

1.6) Para a UBI a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?

1.7) Quais dos seguintes aspectos da igualdade de género são mais importantes para a UBI?

- Um salário igual para trabalho igual ou valor igual
- Igual acesso à formação profissional para todos/as os/as trabalhadores/as
- Igual acesso nos processos de promoção de carreira a todos/as os/as trabalhadores/as
- Serviços ou apoios financeiros para acolhimento de crianças
- Horários flexíveis que visem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- A participação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de decisão
- Outros que queira enumerar

1.8) As estratégias relativas à igualdade de género são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da UBI?

2. Recrutamento e selecção de pessoal

2.1) Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

2.2) A UBI encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?

2.3) Os anúncios de oferta de emprego não contêm elementos indirectamente discriminatórios em função do sexo (ex: “disponibilidade total”, “estado civil”, etc.)

2.4) Na constituição das equipas de selecção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?
2.5) A UBI mantém informação, tratada por sexo, relativamente aos processos de recrutamento e selecção que levou a cabo nos últimos cinco anos?

3. Aprendizagem ao longo da vida

3.1) A UBI oferece formação aos seus trabalhadores e trabalhadoras?
3.2) Nessa formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre as mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?
3.3) Na UBI existe alguma formação relacionada com a temática da igualdade entre homens e mulheres?
3.4) A empresa possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras? Não só ao pessoal docente, mas também ao pessoal da administração e serviços?
3.5) A UBI incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?
3.6) A UBI compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a funções em que um dos sexos esteja sub-representado?
3.7) A UBI assegura às mulheres a aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei?

4. Remunerações e gestão da carreira

4.1) Na UBI a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objectivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?
4.2) A UBI assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho ou de valor igual" entre trabalhadores e trabalhadoras.
4.3) Na UBI existe atribuição de remunerações complementares (ex: prémios, regalias, etc.)? Se sim, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex: Ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças de maternidade, paternidade e parental?)
4.4) A UBI, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, trem presente o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo?

4.5) As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via formal ou informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?

5. Diálogo Social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas.

5.1) A UBI quando avalia a satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e paternidade?
5.2) A UBI incentiva os trabalhadores e trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, protecção da maternidade e paternidade da igualdade entre mulheres e homens?
5.3) A UBI realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas nas quais aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e paternidade?

6. Dever e respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho

6.1) A UBI possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? Quais?
6.2) Existem na UBI procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?
6.3) Existem na UBI procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

7. Informação, Comunicação e imagem

7.1) Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?
7.2) Em todos os instrumentos da empresa que apresentam valores quantificados relativos a trabalhadores e trabalhadoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?

7.3) A UBI utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?
7.4) A UBI, divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?

8. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

8.1) A UBI concede horários flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
8.2) A UBI possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
8.3) A UBI possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
8.4) Na marcação dos horários por turnos rotativos, a UBI considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras?
8.5) A UBI concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e ás trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
8.6) A UBI tem medidas de apoio a trabalhadoras e a trabalhadores com situações familiares especiais (ex: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?
8.7) A UBI concede períodos para a assistência a ascendentes e a conjugues de trabalhadores e trabalhadoras, coma duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato colectivo de trabalho?
8.8) A UBI disponibiliza serviços de saúde a trabalhadores e trabalhadoras?
8.9) A UBI tem seguros de saúde e/ou de vida ou fundos de pensão para trabalhadores e trabalhadoras?
8.10) A UBI possui equipamentos próprios destinados a actividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras (ex: ginásio, sala de massagem, piscina, etc.)
8.11) A UBI tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços de proximidade nas suas instalações (ex: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)?
8.12) A UBI desenvolve actividades ligadas à promoção de saúde e bem-estar (ex: workshops, semanas temáticas, rastreios)?

8.13) Na UBI existem medidas específicas (Ex: informação, formação adequada, reciclagem) com vista á reintegração na vida a activa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?
8.14) A UBI tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex: creches, jardim de infância, actividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?
8.15) A UBI tem protocolos com serviços de apoio para familiares (ex: creche, jardim de infância, ludoteca, actividades de bem estar, cultura, lazer, ginásios)
8.16) A UBI tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros do dia)
8.17) A UBI concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex: creche, jardim de infância, amas e babysitters)
8.18) A UBI tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)
8.19) A UBI presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares dos trabalhadores e trabalhadoras?
8.20) A UBI divulga os recursos existentes na área geográfica da instituição ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação (ex. creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)

9. Protecção na Maternidade e paternidade e assistência à família

9.1) A UBI encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?
9.2) A UBI concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às trabalhadoras?
9.3) A UBI concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos trabalhadores?
9.4) A UBI concede a trabalhadoras licenças com a duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?
9.5) A UBI concede a trabalhadores licenças com a duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?
9.6) A UBI incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?
9.7) A UBI concede a trabalhadoras licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

9.8) A UBI concede a trabalhadores licença por adopção, com a duração superior à que se encontra prevista na lei?
9.9) A UBI procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?

10. Atitudes e percepções pessoais

10.1) Considera que a UBI é uma entidade que respeita a igualdade de género e a liberdade de orientação sexual?
10.2) Sente que na UBI há igualdade no tratamento e condições entre homens e mulheres?
10.3) Já alguma vez se sentiu lesado ou favorecido por ser Homem/ Mulher?
10.4) Já alguma vez se sentiu alvo de tratamento sexista?
10.5) Já alguma vez presenciou esse tipo de situação na UBI? Conhece alguma história de discriminação sexual na UBI?
10.6) Na sua opinião, como pode um assunto ou questão afectar homens e mulheres de forma diferente e porque é que afectam de forma diferente?
10.7) Considera que teria diferentes condições de trabalho se fosse de outro sexo? (salário, horários, etc.)
10.8) Considera que teria mais perspectivas de progressão na carreira se fosse de outro sexo?
10.9) Já alguma vez o seu trabalho interferiu com planos pessoais ou familiares? De que forma?
10.10) Acha que foi mais difícil para si porque é mulher chegar a posição que ocupa na UBI? Ou sente que seria igualmente difícil/fácil se fosse homem?
10.11) Quais são as razões que levam as mulheres a não investir nas posições de poder?
10.12) O que pensa sobre um Plano de igualdade de género na UBI? Quais as expectativas em relação a isso? Acha que é importante para a UBI ser a primeira Universidade portuguesa a concretizar efectivamente a igualdade de género?

Guião de entrevista aos/às docentes e investigadores/as

1 – DOCÊNCIA

1 – Na instituição há barreiras à sua progressão na carreira? Porquê?

2 - São implícitas ou explícitas?

3 - Quais são?

4 - Na esfera doméstica há obstáculos a essa progressão?

5 - Se não há barreiras em ambos os campos (instituição e esfera doméstica) ou num deles, por que razões há mais homens do que mulheres no topo da carreira e lugares de decisão, em particular nos cursos de engenharia e tecnológicos?

2 - INVESTIGAÇÃO

2.1 - Aspectos gerais

1 - As mulheres têm as mesmas oportunidades na investigação que os homens?

2 - O que leva as mulheres a absterem-se dos domínios científicos das engenharias e tecnologias?

3 - O que existe de especial, principalmente no campo das engenharias e tecnologias, que determina a raridade de mulheres e a hegemonia dos homens?

4 - Acha que na ciência predomina uma cultura masculina? Como a caracteriza?

5 – Ao longo do percurso escolar é transmitida uma imagem masculinizada da ciência?

6 - Que atitudes, valores ou normas podem afugentar as mulheres?

7 - Se houvesse mais mulheres nesses domínios o ambiente seria mais favorável?

8 - Acha que a entrada numa carreira científica (engenharias) ou tecnológica afecta a sua identidade feminina?

9 - Acha que os homens sentem a sua identidade desafiada pela entrada das mulheres nesses domínios?

10 - Como é que acha que o género e o seu estatuto socioeconómico podem ter afectado a sua experiência?

2.2 - Aspectos ligados a carreira da/o entrevistada/o

1 - O director do seu centro preocupa-se com a igualdade de género?

2 - O ambiente departamental é estimulante para o trabalho de investigação das mulheres?

3 - Há resistência às iniciativas das mulheres?

4 -O apoio da coordenação/orientação estimula a confiança, a manutenção na carreira das mulheres e a sua auto-eficácia?

5 - Havendo mais homens de topo na carreira acha que eles preferem cooptar mais homens do que mulheres para os projectos? Porquê?

6 - Acha que os homens se fecham entre si em conversas e grupos?

7 – Sente falta de colaboração da parte dos seus colegas?

8 - Prefere equipas constituídas por mais homens ou mais mulheres? Porquê?

9 - Há espírito de equipa ou o ambiente é muito individualista e competitivo?

10 - Sente-se confiante e eficaz nos projectos em que participa? Como e porquê?

11 - Há falta de interacção e de redes de apoio à investigação?

12 - Alguma vez pensou em desistir da carreira? Porquê?

13 - Se sim, que factores a levaram a prosseguir? (… encorajamento da família, encorajamento do staff, dos colegas, resolução do problema, auto-determinação em continuar)

15 - As práticas de trabalho são amigas da família?

14 - A vida familiar afecta o seu rendimento?

16 - Há partilha das tarefas domésticas na sua casa ou como resolve a questão da dupla jornada de trabalho?