

MUDANÇA ESTRUTURAL NO DOMÍNIO DA INVESTIGAÇÃO



A presente publicação foi elaborada no âmbito do programa de integração da perspectiva de género do Instituto Europeu para a Igualdade de Género. Está disponível em versão eletrónica na Plataforma de Integração da Perspetiva de Género do EIGE, em <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

O Instituto Europeu para a Igualdade de Género criou a Plataforma de Integração da Perspetiva de Género em linha com o objetivo de apoiar as instituições da UE e os organismos públicos na integração de uma perspetiva de género nas respetivas atividades. A Plataforma fornece informações sobre a relevância da questão do género em diversas áreas políticas e disponibiliza ferramentas em linha para a integração da perspetiva de género.

Ajuda também a melhorar as competências individuais e institucionais no que respeita à integração da perspetiva de género em diversos setores e ao longo das diferentes fases do desenvolvimento de qualquer política, programa ou projeto. A boa conceção, planeamento, implementação, monitorização e avaliação de políticas numa perspetiva de género reforçam as políticas da UE, aumentando a sua relevância social e capacidade de resposta.

Instituto Europeu para a Igualdade de Género

O Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) é o centro de conhecimento da UE em matéria de igualdade de género. O EIGE apoia os esforços dos responsáveis políticos e de todas as instituições relevantes para tornar a igualdade entre homens e mulheres uma realidade para todos os europeus, proporcionando-lhes conhecimentos específicos e dados comparáveis e fiáveis sobre a igualdade de género na Europa.

Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LITUÂNIA
Tel. +370 52157444
Correio eletrónico: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>
<http://www.twitter.com/eurogender>
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>
<http://www.youtube.com/eurogender>
<http://eurogender.eige.europa.eu>

**Europe Direct é um serviço que responde
às suas perguntas sobre a União Europeia**

**Linha telefónica gratuita (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* As informações prestadas são gratuitas, tal como a maior parte das chamadas, embora alguns operadores, cabinas telefónicas ou hotéis as possam cobrar.

Mais informações sobre a União Europeia na Internet, via servidor Europa (<http://europa.eu>)

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2017

© União Europeia, 2017
Reprodução autorizada mediante indicação da fonte

Print ISBN 978-92-9493-723-0 doi:10.2839/28181 MH-04-17-156-PT-C
PDF ISBN 978-92-9493-725-4 doi:10.2839/744414 MH-04-17-156-PT-N

Printed in Belgium

IMPRESSO EM PAPEL BRANQUEADO SEM CLORO ELEMENTAR (ECF)

Mudança estrutural no domínio da investigação



Índice

1. O que é?	4
2. Por que é necessária?	4
As organizações de investigação e as instituições do ensino superior são meios caracterizados pela divisão de género	4
Preconceito de género inconsciente ou implícito	4
Imagem masculina da ciência	5
As mulheres nas organizações de investigação e nas instituições do ensino superior: por que crescem os números a um ritmo tão lento?	5
Investigação insensível e com preconceito em relação à dimensão do género	5
3. O Plano em matéria de Igualdade de Género enquanto instrumento de mudança estrutural	6
4. Quem participa?	7
Estrutura de apoio ao trabalho em prol da igualdade de género	7
Cargos de administração e liderança	7
Gestores	7
Pessoal de investigação e/ou docente	8
Departamento de recursos humanos	8
Estudantes	8



1. O que é?

A mudança institucional é uma estratégia que visa tanto a eliminação dos obstáculos à igualdade de género inerentes ao próprio sistema de investigação como a adaptação das práticas institucionais. Uma abordagem orientada para a mudança institucional centra-se na organização.

No Espaço Europeu da Investigação (EEI), as organizações de investigação e as instituições do ensino superior são

convidadas a proceder a mudanças institucionais ao nível da gestão de recursos humanos, do financiamento, da decisão e dos programas de investigação. A mudança institucional tem como principais objetivos aumentar a representação e a retenção das mulheres em todos os níveis das suas carreiras científicas e promover a integração da dimensão do género nos conteúdos da investigação e da inovação.

2. Por que é necessária?

Trabalham em organizações de investigação e instituições do ensino superior homens e mulheres que desempenham funções distintas, como a realização de investigação, a docência, a gestão de pessoal e de estruturas ou a aplicação de procedimentos. Ao mesmo tempo, **estas organizações e instituições trabalham em prol das pessoas**. Enquanto as instituições do ensino superior contribuem para a formação de futuros profissionais dos sexos masculino e feminino, as organizações de investigação investigam um espectro diversificado de temas que afetam as vidas de homens e mulheres.

Para pôr termo à (re)produção estrutural de desigualdades nas organizações de investigação e nas instituições do ensino superior, é fundamental identificar e agir sobre os mecanismos que necessitam de ser alterados. No entanto, empreender ações isoladas não será tão eficaz como agir sobre a estrutura no seu todo, mediante abordagens abrangentes e holísticas. A mudança institucional é necessária porque trará benefícios para toda a organização e para a sociedade em geral. São vários os mecanismos que tendem a (re)produzir as desigualdades nas organizações de investigação.

As organizações de investigação e as instituições do ensino superior são meios caracterizados pela divisão de género

A literatura especializada e as estatísticas apresentam indícios claros de que as organizações de investigação e as instituições do ensino superior (à semelhança de muitas outras esferas da sociedade) reproduzem valores sociais que conduzem ao preconceito e à discriminação de género. Os homens e as mulheres tendem a concentrar-se em determinados domínios científicos (segregação horizontal).

Por exemplo, enquanto as mulheres são mais propensas a enveredar por domínios como as ciências sociais e humanas, os homens inclinam-se mais para estudar, ensinar e/ou investigar temas relacionados com a engenharia ou a tecnologia. Assim, a determinação das escolhas dos estudantes com base em estereótipos constitui uma verdadeira preocupação. As posições hierárquicas de topo são mais frequentemente ocupadas por homens (segregação vertical). Além disso, a investigação e o ensino parecem menos prezar amiúde a importante dimensão do género nas suas abordagens, conteúdos e análises, o que faz com que os pontos de vista, experiências e necessidades de metade da população incorram no risco de ser ignorados ou desconsiderados. Tal consequência está, por sua vez, na origem de produtos, serviços e políticas insuficientes, porquanto visam e servem apenas parte da sociedade.

Preconceito de género inconsciente ou implícito

«O preconceito inconsciente verifica-se quando emitimos juízos ou tomamos decisões com base na nossa experiência anterior e nos nossos padrões, pressupostos e interpretações pessoais mais enraizados, sem nos apercebermos de que o estamos a fazer», explica a professora Uta Frith numa nota informativa da Royal Society (instituição científica do Reino Unido e da *Commonwealth*) sobre o preconceito inconsciente. O preconceito inconsciente ou implícito torna-se crítico e problemático quando interfere com a apreciação e avaliação das pessoas (por exemplo, nas eleições e escolhas para cargos, bolsas, prémios, etc.), impedindo um juízo objetivo e justo. Tal como a designação indica, as pessoas podem conservar preconceitos sem disso terem consciência. Porém, há técnicas de sensibilização e para agir sobre o problema.

Imagem masculina da ciência

Desde tenra idade que aprendemos a associar a ciência aos homens. Este tema tem sido objeto de uma aturada investigação nas últimas décadas. Segundo um estudo recente abrangendo 66 países do mundo inteiro (Miller, Eagly e Linn, 2014), existem fortes relações entre a representação das mulheres na ciência e os estereótipos de género nacionais neste domínio, ou seja, os homens tendem a ser mais associados à ciência do que as mulheres. Esta constatação aplica-se igualmente a países onde as mulheres equivalem a cerca de metade dos estudantes de ciências e dos investigadores empregados.

As mulheres nas organizações de investigação e nas instituições do ensino superior: por que crescem os números a um ritmo tão lento?

De acordo com a última edição da publicação *She figures handbook* da Comissão Europeia, em 2012, somente 33% dos investigadores europeus eram mulheres. Esta percentagem tende a baixar ainda mais em domínios predominantemente masculinos. Ao longo dos anos, a publicação *She figures* tem também demonstrado que, historicamente, as mulheres registam uma subrepresentação na liderança de instituições do ensino superior. Esta constatação é francamente dececionante, pois, em 2012, a percentagem de doutorados europeus do sexo feminino correspondia a 47%.

Não obstante, são de assinalar os progressos alcançados nos últimos dez anos. Tal como indica a publicação *She figures handbook 2015*, a percentagem de doutoradas passou de 43% em 2004 para 47% em 2014. A percentagem

de mulheres no topo da carreira académica subiu de 18% em 2007 para 21% em 2013. A percentagem de mulheres à frente de instituições do ensino superior cresceu de 15,5% em 2010 para 2% em 2014.

Mais recentemente, observou-se também que o número de investigadores do sexo feminino teve um crescimento mais rápido do que o número relativo ao sexo masculino. Verifica-se uma tendência semelhante no número de cientistas e engenheiras. O número de cientistas do sexo feminino está a aproximar-se do dos homens, mas os progressos são ainda muito lentos. A percentagem de mulheres no topo de uma carreira científica fica-se pelos 20%, cifra também registada no que se refere à direção das universidades.

Estamos no caminho certo, mas não é tempo de baixar os braços. Há que acelerar o processo e fazer com que todas as nossas cientistas tenham, enfim, a carreira que merecem.

Investigação insensível e com preconceito em relação à dimensão do género

Não raro, a investigação continua a enfermar de **insensibilidade** ou **preconceito em relação à dimensão do género**. Tal acontece, por exemplo, quando os resultados da investigação são extrapolados para a população em geral sem considerar devidamente a composição da amostra. A título de exemplo, na investigação médica, é frequente utilizar apenas machos nos ensaios.

O sexo e o género são determinantes fundamentais da organização da vida e da sociedade. Assim, o reconhecimento e a consideração destas diferenças são fundamentais para a geração de conhecimento científico.



3. O Plano em matéria de Igualdade de Género enquanto instrumento de mudança estrutural

No contexto específico das organizações de investigação e das instituições do ensino superior, a Comissão Europeia considera o **Plano para a Igualdade de Género** um conjunto de ações que visa:

- 1) proceder à avaliação de impacto e auditoria de procedimentos e práticas a fim de identificar situações de discriminação de género;
- 2) identificar e executar estratégias inovadoras para corrigir eventuais discriminações;
- 3) definir objetivos e acompanhar os progressos através de indicadores ⁽¹⁾.

O âmbito do Plano para a Igualdade de Género pode variar consoante o tipo de organização que efetua a investigação, o contexto institucional em que é executado, as disciplinas abordadas ou o tipo de preconceitos e desigualdades de género identificados no quadro do diagnóstico.

Um plano para a igualdade de género pode repartir-se por várias etapas ou fases, exigindo cada uma delas tipos específicos de intervenções.

- 1. Na fase de análise** são recolhidos dados desagregados por sexo; os procedimentos, processos e práticas são avaliados de forma crítica para detetar desigualdades e preconceitos de género.
- 2. Na fase de planeamento** definem-se objetivos, fixam-se metas, decidem-se ações e medidas para corrigir os problemas identificados, atribuem-se recursos e responsabilidades e estabelecem-se prazos.
- 3. Na fase de execução** empreendem-se atividades e esforços de sensibilização para expandir gradualmente a rede de partes interessadas.

- 4. Na fase de acompanhamento**, o processo e os progressos obtidos são objeto de um acompanhamento e uma avaliação regulares. As constatações dos exercícios de acompanhamento permitem adotar medidas e realizar atividades de ajustamento e aperfeiçoamento com vista à otimização dos resultados.

Este conjunto de ações, que pode ter diferentes graus de complexidade, destina-se a articular uma visão estratégica destinada a alcançar a igualdade de género. Iniciativas como a adoção de objetivos gerais em matéria de igualdade de género não constituem, por si só, um plano ou estratégia de igualdade de género, visto que tais compromissos têm de materializar-se num conjunto concreto de medidas e ações a realizar. De igual modo, uma estratégia e/ou plano mais abrangente em matéria de diversidade ou luta contra a discriminação que aborde a questão do género no meio de outras não deve ser automaticamente entendida(o) como um plano para a igualdade de género. Se essa estratégia não assentar em dados suficientes em matéria de género e incidir apenas sobre esta questão através de um número limitado de medidas e indicadores, é pouco provável que a igualdade de género venha a efetivar-se.

A forma de abordar os próprios preconceitos e desigualdades de género pode igualmente variar, o mesmo acontecendo com a abordagem escolhida e a existência de conhecimentos especializados, a nível interno ou externo, na questão do género. Nos últimos tempos, os preconceitos e desigualdades de género têm sido cada vez mais abordados tendo em conta os seus pontos de contacto com outros motivos para a desigualdade, tais como a deficiência, a idade, a orientação sexual, a religião ou a etnicidade. A abordagem de outros tipos de desigualdade interligados com a questão do género pode promover a mudança de forma eficiente e inspirar também estratégias e ações abrangentes. Contudo, tal abordagem requer igualmente mais recursos e dados analíticos e um leque mais vasto de conhecimentos especializados do que abordar a questão do género separadamente de outros motivos da desigualdade.

(1) Fonte: Comunicação da Comissão Europeia «Uma parceria europeia de investigação reforçada em prol da excelência e do crescimento» [COM(2012) 392 final]; <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/PT/1-2012-392-PT-F1-1.Pdf>

4. Quem participa?

Em princípio, todas as partes interessadas de uma organização de investigação ou instituição do ensino superior são mobilizadas para delinear e executar um plano para a igualdade de género. A sua participação, que pode ser direta ou indireta, consoante o perfil das partes interessadas, criará um sentimento de pertença que ajudará a superar obstáculos e resistências ao longo do processo, a todos os níveis.

Apesar das diferenças existentes na estrutura organizacional das universidades e organizações de investigação europeias, um plano para a igualdade de género deve contar com a participação de vários tipos de intervenientes, elencados abaixo. As suas responsabilidades têm de ser mutuamente acordadas e claramente definidas desde o início. A sua cooperação é crucial para o êxito da elaboração e execução do plano para a igualdade de género.

Estrutura de apoio ao trabalho em prol da igualdade de género

Antes de mais, um plano para a igualdade de género tem de estar fortemente alicerçado numa estrutura específica. As estruturas de apoio ao trabalho em prol da igualdade de género são mecanismos organizacionais específicos que têm por função apoiar a mudança estrutural no sentido da igualdade de género. Este tipo de estrutura pode já existir na organização de investigação ou instituição do ensino superior, sob a forma, por exemplo, de gabinetes ou unidades para a igualdade de género, serviços de provedoria ou redes para a igualdade de género. São os melhores instrumentos para iniciar, assegurar a execução e acompanhar o Plano para a Igualdade de Género. Caso a organização em causa não disponha de uma estrutura deste tipo, a sua criação pode ser uma das medidas inscritas no plano.

Estas estruturas são mais eficazes caso:

- 1) sejam compostas por mais de (ou pelo menos) uma pessoa a trabalhar a tempo inteiro e exclusivamente mandatada para promover a igualdade de género;
- 2) não trabalhem de forma isolada e estejam bem integradas em redes;
- 3) sejam publicamente apoiadas por quadros executivos superiores (por exemplo, o reitor de uma universidade ou o diretor de um centro de investigação).

Quais são as funções de uma estrutura de apoio ao trabalho em prol da igualdade de género no âmbito de um plano para a igualdade de género?

1. Elaborar, executar, acompanhar e avaliar o plano.
2. Prestar apoio prático e fornecer instrumentos e ferramentas aos intervenientes na execução do plano.

3. Cooperar com e envolver as partes interessadas a todos os níveis, de modo a garantir a execução das medidas do plano.
4. Sensibilizar para os benefícios da igualdade de género nas organizações de investigação.
5. Avaliar os progressos no sentido da igualdade de género na organização.

Cargos de administração e liderança

É a estes intervenientes que cabe administrar a organização. Nas instituições do ensino superior, pode ser um reitor; nas organizações de investigação, um presidente do conselho de administração ou um diretor. Estão habilitados a tomar decisões, sendo por isso aliados muito importantes na adoção e execução de um plano para a igualdade de género.

Que papel podem ter os titulares destes cargos num plano para a igualdade de género?

1. Defender publicamente o princípio da igualdade de género na organização.
2. Apoiar publicamente o plano e a estrutura responsável pela sua execução. Ver, por exemplo, o vídeo sobre o evento da campanha *HeForShe* realizado na Sciences Po (Paris), com intervenções do presidente e da diretora da Sciences Po apoiando abertamente a igualdade de género: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>.
3. Disponibilizar recursos humanos e financeiros suficientes para executar o plano.
4. Aprovar a documentação, os procedimentos e as atividades de apoio à mudança estrutural no sentido da igualdade de género na organização.
5. Solicitar atualizações periódicas sobre a execução do plano e os progressos alcançados no sentido da igualdade de género.

Gestores

Estes intervenientes são responsáveis pela gestão corrente dos departamentos da organização. No contexto das organizações de investigação, podem ser reitores de universidades, chefes de departamento ou diretores de serviços. Podem manter uma relação mais próxima com o pessoal docente e/ou de investigação, bem como com os estudantes (consoante a organização).



Que papel podem ter os gestores num plano para a igualdade de género?

1. Apoiar publicamente o plano.
2. Assegurar a concretização de medidas, procedimentos e atividades exigidos pela administração e inscritos no plano.
3. Promover incentivos para garantir a integração da dimensão do género na investigação e no ensino.
4. Instruir as unidades competentes para facultarem informações e dados que permitam acompanhar a execução do plano e os progressos no sentido da igualdade de género.

Pessoal de investigação e/ou docente

O pessoal com funções de investigação e/ou de docência pode desempenhar um papel inovador na alteração da forma de ensinar as disciplinas e de realizar a investigação. A integração da dimensão do género nos conteúdos da investigação e da inovação e no ensino abre novos horizontes e cria novos conhecimentos. Considerar a dimensão do género na investigação pode ter um impacto forte e positivo na sociedade e na melhoria da vida das pessoas.

Que papel pode ter o pessoal de investigação e/ou docente num plano para a igualdade de género?

1. Integrar a dimensão do género nos conteúdos da investigação e no ensino (ver a secção «Integrar o género nos conteúdos da investigação e da educação»).
2. Participar ativamente nas iniciativas organizadas no âmbito do plano para a igualdade de género.
3. Estimular a mudança através do debate sobre o *status quo* da organização e da apresentação de medidas destinadas a promover a mudança estrutural.
4. Organizar atividades centradas na integração da dimensão do género nos conteúdos da investigação e da inovação e/ou que contribuam para promover a mudança estrutural com vista à obtenção de progressos em termos de igualdade de género na organização.

Por exemplo, a Universidade de Santiago de Compostela criou um prémio para reconhecer e dar visibilidade a projetos de investigação e práticas docentes existentes que se destaquem por integrar a dimensão do género.

Departamento de recursos humanos

O departamento responsável pela gestão dos recursos humanos da organização é essencial para promover a mudança estrutural no sentido da igualdade de género. Este departamento pode promover procedimentos e medidas livres de preconceitos e mais justos que contribuam para uma composição do pessoal da organização caracterizada pelo equilíbrio entre géneros. Além disso, pode aplicar medidas que assegurem a igualdade na progressão da carreira e uma conciliação equilibrada entre vida profissional e familiar.

Que papel pode ter o departamento de recursos humanos num plano para a igualdade de género?

1. Proceder à recolha e comunicação sistemáticas de dados desagregados por sexo sobre o pessoal da organização.
2. Desenvolver indicadores específicos e sensíveis à dimensão do género para acompanhar os progressos no sentido da igualdade de género na organização.
3. Equacionar e/ou criar medidas e procedimentos de recrutamento e seleção que contribuam para uma composição do pessoal da organização que se caracterize pelo equilíbrio entre géneros a todos os níveis.
4. Equacionar e/ou estabelecer medidas destinadas a melhorar a conciliação entre a vida profissional e familiar e entre as obrigações profissionais e de prestação de assistência.
5. Equacionar e/ou aplicar uma política de combate à intimação e ao assédio e um processo de denúncia.

Estudantes

As instituições do ensino superior têm uma grande responsabilidade na formação que passam aos seus estudantes, a qual pode consistir na sensibilização destes últimos para as questões de género em todas as cadeiras e matérias. Além disso, os estudantes precisam de ser incentivados e ensinados a integrar e aplicar a perspetiva do género no seu trabalho de investigação. Os estudantes poderão eles próprios vir a ser professores ou investigadores. De igual modo, sensibilizá-los para a igualdade de género contribui para a mudança das suas atitudes e comportamentos noutras esferas da vida.

Que papel podem ter os estudantes num plano para a igualdade de género?

1. Participar ativamente nas iniciativas organizadas no âmbito do plano para a igualdade de género.
2. Integrar a dimensão do género nos conteúdos da investigação.
3. Aprender a identificar preconceitos de género.



MH-04-17-156-PT-N

<http://eige.europa.eu>



Serviço das Publicações

ISBN 978-92-9493-696-7