



GIA.UP

Gender Impact Assessment
UPorto

2020

GIA.UP

Gender Impact Assessment UPorto

RELATÓRIO FINAL

MARÇO | 2021

AUTORIA:

Alexandra Lopes

Jorge Peixoto Freitas

COMISSÃO CIENTÍFICA DO PROJETO GIA.UP:

Alexandra Lopes (Coord.)

Conceição Nogueira (Co-Coord.)

Isabel Dias (Co-Coord.)

Aviso legal:

A Vice-Reitoria para a Investigação, Inovação e Internacionalização patrocinou o projeto *GIA.UP - Gender Impact Assessment UPorto*, sendo que a exatidão das informações contidas no relatório, bem como as opiniões apresentadas, são inteiramente da responsabilidade dos seus autores e não refletem a posição oficial da Universidade do Porto.

Lista de Abreviaturas

CDUP – Centro de Desporto

CRSCUP – Centro de Recursos e Serviços Comuns

CT – Contrato de Trabalho

ECDU - Estatuto da Carreira Docente Universitária

EIGE – European Institute for Gender Equality

ERA/EEI – European Research Area / Espaço Europeu de Investigação

EU – European Commission

F – Género Feminino

FADEUP – Faculdade de Desporto

FAUP – Faculdade de Arquitetura

FBAUP – Faculdade de Belas-Artes

FCNAUP – Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação

FCUP – Faculdade de Ciências

FDUP – Faculdade de Direito

FEP – Faculdade de Economia

FEUP – Faculdade de Engenharia

FFUP – Faculdade de Farmácia

FLUP – Faculdade de Letras

FMDUP – Faculdade de Medicina Dentária

FMUP – Faculdade de Medicina

FPCEUP – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

ICBAS – Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar

IG – Igualdade de Género

M – Género Masculino

REIT – Reitoria

SASUP – Serviços de Ação Social

U.Porto – Universidade do Porto

UO – Unidade Orgânica

Índice

Lista de Abreviaturas	5
Índice	6
Índice de Tabelas	8
Índice de Gráficos	9
Introdução	11
Metodologia	13
A. Indicadores administrativos	14
B. Questionário.....	15
C. Dimensões de análise e organização do relatório final.....	16
1. Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira.....	17
1.1. Segregação horizontal	19
Trabalhadoras/es por unidade orgânica	19
Docentes por unidade orgânica.....	20
Investigadoras/es por unidade orgânica.....	22
Não docentes por unidade orgânica.....	23
Estudantes em todos os níveis e por faculdade.....	24
1.2. Segregação vertical	25
Docentes por categoria.....	26
Docentes convidadas/os.....	29
Investigadoras/es por categoria.....	29
Trabalhadoras/es não docentes por cargos	30
Trabalhadoras/es por modalidade de vinculação	31
Trabalhadoras/es por escalão etário e antiguidade	33
1.3. Recrutamento e rescisão	36
Tempo parcial por Unidade Orgânica	36
Trabalhadoras/es admitidas/os.....	37
Saídas de Trabalhadoras/es segundo o motivo	37
Saídas de Trabalhadoras/es - tempo de serviço	38
Modalidade de horário de trabalho	38
1.4. Igualdade salarial	40
Trabalho suplementar por cargo/carreira	40
Estrutura remuneratória.....	42
Alteração de posição remuneratória.....	43
Número médio de anos necessários para progredir na carreira	44
Participação em ações de formação	46

Horas despendidas em ações de formação	46
1.5. Políticas de conciliação com a vida familiar.....	48
Ausências de trabalhadoras/es segundo motivo	48
Proteção na parentalidade.....	49
Número de dependentes	50
2. Liderança e Tomada de Decisão	51
2.1. Representação masculina e feminina em órgãos de governação central	53
Cargos decisórios a nível académico e administrativo.....	53
Órgãos de Governo da U.Porto	54
Equipa Reitoral	55
2.2. Representação masculina e feminina nos órgãos de governação descentralizada.....	56
Direção das Unidades Orgânicas	56
Órgãos de gestão das Faculdades.....	57
Direção de departamentos	58
3. Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento	59
3.1. Presença e acesso a atividades de investigação financiadas.....	61
Projetos submetidos para financiamento	61
Projetos aprovados e contratualizados	62
3.2. Acesso e presença na publicação científica	64
Publicações de docentes.....	64
4. Enviesamento e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio Sexual	67
4.1. Caracterização sociodemográfica.....	71
4.2. Perceções gerais sobre (des)igualdade de género no contexto da academia.....	74
4.3. Experiências individuais sobre (des)igualdade de género	79
4.4. Práticas organizacionais e políticas de promoção de igualdade de género.....	82
4.5. Experiências em matéria de discriminação, atitudes e comportamentos sexistas.....	86
Considerações Finais	89
Referências	91
Anexos.....	93

Índice de Tabelas

Tabela 1: Número de trabalhadoras/es por carreira, unidade orgânica e género.....	20
Tabela 2: Número e percentagem de docentes por categoria e género	27
Tabela 3: Caracterização sociodemográfica das/os participantes no inquérito por questionário	71

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Percentagem de trabalhadoras/es por grupo de carreira e género	18
Gráfico 2: Percentagem de trabalhadoras/es por unidade orgânica e género	20
Gráfico 3: Percentagem de docentes por unidade orgânica e género	21
Gráfico 4: Percentagem de investigadoras/es por unidade orgânica e género	22
Gráfico 5: Percentagem de não docentes por unidade orgânica e género	23
Gráfico 6: Percentagem de estudantes por faculdade e género.....	24
Gráfico 7: Percentagem de trabalhadoras/es por cargos/carreiras e género	26
Gráfico 8: Percentagem de docentes por género em cada grande categoria de posição na carreira .	27
Gráfico 9: Percentagem de docentes convidadas/os por categoria e género	29
Gráfico 10: Número de investigadoras/es por categoria e género.....	30
Gráfico 11: Percentagem de não docentes por cargos/carreiras e género	31
Gráfico 12: Percentagem de dirigentes não-docentes por género	31
Gráfico 13: Percentagem de trabalhadoras/es por modalidade de vinculação e género	32
Gráfico 14: Número de trabalhadoras/es por escalão etário e género dentro de cada categoria funcional	33
Gráfico 15: Número de trabalhadoras/es por nível de antiguidade e género	34
Gráfico 16: Número de trabalhadoras/es em tempo parcial por unidade orgânica e género	36
Gráfico 17: Percentagem de trabalhadoras/es admitidas/os por carreira e género	37
Gráfico 18: Saídas de trabalhadoras/es segundo motivo e género	38
Gráfico 19: Média de anos de serviço segundo motivo de saída e género	38
Gráfico 20: Percentagem de não docentes por modalidade de horário de trabalho	39
Gráfico 21: Horas de trabalho suplementar por modalidade e género	40
Gráfico 22: Percentagem de trabalho suplementar remunerado e substituído por descanso.....	41
Gráfico 23: Média de trabalho suplementar por cargos/carreiras e género.....	41
Gráfico 24: Percentagem de trabalhadoras/es por intervalo remuneratório	42
Gráfico 25: Percentagem de alterações de posição remuneratória por género	43
Gráfico 26: Percentagem de alterações de posição remuneratória de docentes por género	44
Gráfico 27: Média de anos para progredir nas carreiras por género	45
Gráfico 28: Remuneração média por grupo funcional e género	45
Gráfico 29: Média de participações em ações de formação por cargo/carreira e género	46
Gráfico 30: Média de horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira e género	47
Gráfico 31: Percentagem de ausências por motivo de mulheres e homens	48
Gráfico 32: Licenças de parentalidade gozadas por mulheres e homens	49
Gráfico 33: Média de dias de licença de parentalidade gozados por género e por carreira	50
Gráfico 34: Média de dependentes por género.....	50
Gráfico 35: Número de cargos decisórios preenchidos por homens e mulheres	53
Gráfico 36: Número de cargos decisórios por unidade orgânica preenchidos por género.....	53

Gráfico 37: Número de cargos nos órgãos de governo da U.Porto preenchidos por género.....	54
Gráfico 38: Número de homens e mulheres na equipa reitoral	55
Gráfico 39: Número de homens e mulheres na direção das unidades orgânicas	56
Gráfico 40: Número de cargos em órgãos de gestão das faculdades preenchidos por género.....	57
Gráfico 41: Número de homens e mulheres na direção de departamentos das faculdades	58
Gráfico 42: Percentagem de projetos submetidos por género e por unidade orgânica	61
Gráfico 43: Projetos submetidos, aprovados e contratualizados por género de investigador/a principal	62
Gráfico 44: Percentagem de aprovação de projetos por género e unidade orgânica	63
Gráfico 45: Número e percentagem de publicações realizadas por docentes por género	64
Gráfico 46: Percentagem de publicações de docentes por tipo de publicação e género	65
Gráfico 47: Número de questionários respondidos por género	69
Gráfico 48: Número de questionários respondidos por grupo funcional	70
Gráfico 49: Número de questionários respondidos por unidade orgânica	70
Gráfico 50: Carga horária média antes da pandemia Covid-19 e atualmente.....	72
Gráfico 51: Carga horária média num dia típico atualmente.....	73
Gráfico 52: Perceção dos obstáculos na carreira de investigação das mulheres, na sua UO	74
Gráfico 53: Perceção dos obstáculos de género na sua área de investigação	75
Gráfico 54: Perceção das práticas de gestão e organização do trabalho face à diversidade de género na sua unidade orgânica	76
Gráfico 55: Perceção da situação na sua unidade orgânica face ao desempenho das mulheres	76
Gráfico 56: Impactos organizacionais da diversidade de género considerados como importantes no contexto do seu trabalho	77
Gráfico 57: Percentagem de atenção dedicada às questões de género na sua unidade orgânica	78
Gráfico 58: Perceção do impacto do género no próprio sucesso profissional	79
Gráfico 59: Percentagem de experiência de discriminação de género	80
Gráfico 60: Percentagem de situações que afetam as mulheres, presenciadas e experienciadas	80
Gráfico 61: Aspetos relativos às questões de género que suscitam maior preocupação na sua UO ..	82
Gráfico 62: Perceção do ritmo de mudança na U.Porto	83
Gráfico 63: Fatores com maior impacto na igualdade de género	83
Gráfico 64: Avaliação da relevância de medidas que as instituições podem adotar e/ou desenvolver para promoção da diversidade e equidade de género na U.Porto	84
Gráfico 65: Comportamentos, em contexto laboral, de que já foi alvo o/a trabalhador/a	86
Gráfico 66: Proporção de trabalhadores/as que presenciaram a ocorrência de comportamentos discriminatórios e de assédio dirigidos a outro/a trabalhador/a	87

Introdução

O desafio de construir ambientes inclusivos, promotores de igualdade de oportunidades, é um desafio que a Academia tem vindo a abraçar com crescente compromisso, um pouco por toda a Europa. O reconhecimento de que a competitividade das instituições de ensino superior e de investigação está inexoravelmente ligada à capacidade que, essas mesmas instituições, demonstrem de utilizar todo o seu potencial humano; o reconhecimento de que a evidência empírica europeia ainda aponta no sentido de as mulheres estarem sub-representadas nas carreiras de investigação, nas posições de topo da carreira docente e nos cargos decisórios das Universidades; o reconhecimento de que o desenvolvimento sustentável do ensino superior e do ecossistema de investigação europeus não pode deixar ninguém para trás - tudo isto está na base dos sucessivos desafios que vão sendo lançados às Universidades para que promovam igualdade de oportunidades entre os seus recursos humanos, nomeadamente com a ajuda de planos de igualdade de género e com a partilha de boas práticas.

Revendo-se nesta matriz europeia de construção de uma Universidade inclusiva e promotora de igualdade de oportunidades, a Universidade do Porto abraçou o desafio de olhar para si própria e mapear o ambiente organizacional e as dinâmicas dominantes na esfera da gestão de carreiras, a partir do quadro de referência das leituras de género. Inspirada pelos princípios contidos na Estratégia Europeia 2020-2025 para a promoção de igualdade de género na academia e na investigação, a Universidade do Porto lançou, em 2020, o primeiro diagnóstico às práticas e aos procedimentos organizacionais da U.Porto e suas unidades orgânicas, tendo em vista a identificação de possíveis enviesamentos de género. Para o efeito, e por iniciativa da Vice-reitoria para a Investigação, Inovação e Internacionalização, em articulação com a pró-reitoria para a Responsabilidade e Ação Social, Saúde e Bem-Estar, reuniu-se uma equipa de docentes/investigadoras/es que desenvolveram, durante o último ano, o projeto **GIA.UP – Gender Impact Assessment UPorto**. GIA.UP teve como objetivo nuclear promover o conhecimento da situação atual da Universidade do Porto no que diz respeito às oportunidades e aos obstáculos que o seu funcionamento, enquanto organização, coloca à promoção da diversidade e da igualdade de género na academia e na investigação.

GIA.UP parte do reconhecimento de que o cumprimento da legislação vigente, que promove a igualdade de oportunidades e a não discriminação, não é garantia, por si só, da existência de uma igualdade de oportunidades real entre mulheres e homens. A discriminação de género é, na realidade, uma dimensão de discriminação que nem sempre é facilmente detetável, escondendo-se amiúde em processos aparentemente neutros, muitas vezes reforçados pela própria resignação e aceitação da pessoa discriminada, a qual contribui para mitigar a perceção da desigualdade. GIA.UP procura, nesse sentido, contribuir para a sistematização de informação que dê visibilidade a processos e dinâmicas que possam sinalizar domínios e práticas de discriminação e desigualdade de género no seio da U.Porto.

Com este diagnóstico inicial, a equipa que trabalhou no GIA.UP procurou atingir as seguintes metas específicas:

1. Traçar o retrato, no momento atual, da Universidade do Porto no que concerne às igualdades e desigualdades de género;
2. Aferir as perceções face às questões de género por parte das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores;
3. Responder às recomendações internacionais em matéria de igualdade de género na academia, especificamente aos ERA roadmaps (European Commission & Directorate-General for Research and Innovation, 2019) e aplicar os princípios orientadores da GEAR tool (European Institute for Gender Equality, 2016);
4. Criar uma base de conhecimento que possa informar o desenvolvimento de mecanismos que permitiam detetar e suprimir desigualdades de género na U.Porto.

O desenho do projeto GIA.UP seguiu aquelas que são as recomendações a nível europeu no campo da realização de diagnósticos organizacionais de género. Em concreto, apoiou-se nas orientações contidas na [GEAR-Tool – Gender Equality in Academia and Research](#), desenvolvida pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género e genericamente abraçada pela Comissão Europeia como metodologia de referência para levantamentos do tipo do que se realiza com o GIA.UP. Mais concretamente, GIA.UP materializa a primeira das quatro etapas que o desenvolvimento de um Plano de Igualdade de Género envolve, nomeadamente a etapa de análise crítica de processos e procedimentos existentes. Neste relatório dá-se conta dos resultados dos trabalhos desenvolvidos.

Metodologia

A recolha de dados em que se sustenta este diagnóstico foi desenvolvida em 3 fases sequenciais:

1ª fase: Recolha e organização de informação administrativa publicada com desagregação por grupo de género e dispersa em diferentes documentos;

Fontes

- [Balço Social 2019](#) (Universidade do Porto, 2020a)
- [Recursos Humanos da Universidade do Porto 2019](#) (Universidade do Porto, 2020c)
- [Estudantes Inscritos na U.Porto em ciclos de estudos no ano letivo 2019/2020](#) (Universidade do Porto, 2020b)
- Sistema de Informação SIGARRA

2ª fase: Recolha de informação sobre indicadores não publicados, ou publicados sem desagregação por grupo de género, junto de serviços-chave da estrutura organizacional da U.Porto;

Fontes

- Sistema de Informação SIGARRA
- Serviços e Unidades da U.Porto

3ª fase: Auscultação direta de trabalhadores, através de questionário, sobre perceções, experiências e expectativas em temas relativos à promoção de igualdade de género.

Foi tomado como ano de referência 2019, visto a este se reportarem as publicações mais recentes disponíveis no sistema de informação da Universidade durante o período em que a recolha de dados foi concretizada. Por uma questão de consistência, os indicadores recolhidos junto dos serviços e unidades orgânicas reportam-se ao mesmo ano, tendo sido recolhidos no período compreendido entre 1 de setembro e 31 de dezembro de 2020. O questionário à comunidade de trabalhadores da U.Porto esteve aberto para recolha de respostas de 5 de janeiro a

15 de fevereiro de 2021. Foi disponibilizado em formato digital, segundo os protocolos metodológicos das *Web-surveys*. Foi, ainda, aprovado pela Comissão de Ética da Universidade do Porto e pelo Serviço de Proteção de Dados da mesma instituição.

A. Indicadores administrativos

O conjunto de dados administrativos que sustentam o diagnóstico GIA.UP foram sistematizados para uma lista de indicadores, num total de 48, de acordo com o modelo de recolha de informação proposto pela ferramenta GEAR, e numa versão adaptada à realidade da Universidade do Porto e do seu sistema de informação. A lista detalhada dos indicadores sistematizados está disponível no Anexo 1. Para efeitos de análise de caracterização da realidade organizacional da U.Porto em termos de diversidade e (des)igualdade de género, esses indicadores foram agrupados nas seguintes categorias:

- Cargos Decisórios
- Estudantes
- Formação Profissional
- Investigação e Divulgação
- Medidas e Proteção
- Recursos Humanos
- Remunerações

B. Questionário

Seguindo também as recomendações da ferramenta GEAR (EIGE, 2016), foi desenhado e construído um questionário específico para este diagnóstico, administrado junto ao universo de trabalhadores/as da U.Porto, incluindo todas as categorias profissionais e carreiras (docentes, investigadores/as e funcionários/as não docentes).

Os objetivos específicos do questionário incluíam avaliar conhecimentos, perceções e experiências, assim como expectativas e preferências, em matéria de diversidade e (des)igualdade de género na instituição, práticas organizacionais que promovem a igualdade de género e atitudes e comportamentos sexistas. As questões foram traduzidas e adaptadas de estudos prévios, tendo em vista a comparabilidade (SUPERA, 2018; De Kleijn et al., 2020). No Anexo 2 pode encontrar-se o modelo de questionário usado no âmbito do GIA.UP.

Protocolo de recolha: A recolha de respostas envolveu um questionário auto-administrado, anónimo, em formato eletrónico, enviado através da plataforma *LimeSurvey U.Porto*. Foi enviado convite à participação pelo serviço de comunicação da U.Porto, através do sistema de email dinâmico, para a totalidade de trabalhadores com vínculo laboral ativo à Universidade do Porto. Não se incluem nesse universo as pessoas com vínculo laboral com centros de investigação e laboratórios com figura jurídica autónoma. O protocolo de *recall* foi definido para dois convites adicionais, enviados com um intervalo de 15 dias.

As dimensões de recolha de dados incluídas no questionário foram as seguintes:

- Conciliação trabalho/família aferida por tempo dedicado
- Perceção das questões de género na academia
- Conhecimento e avaliação das práticas organizacionais que promovem a diversidade e igualdade de género
- Experiências em matéria de discriminação, atitudes e comportamentos sexistas
- Dados sociodemográficos

C. Dimensões de análise e organização do relatório final

A informação recolhida foi organizada e explorada inspirando-se nas *Guidelines SUPERA* (2018). SUPERA - *Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia* - é um consórcio financiado pela União Europeia, no âmbito do programa Horizonte 2020, que desenvolve Planos de Igualdade de Género em algumas instituições universitárias europeias. Entre os seus *deliverables* inclui-se um modelo para condução e reporte de resultados de diagnósticos organizacionais de género como o que foi desenvolvido pelo GIA.UP. Para beneficiar do potencial de comparação com outras realidades europeias equivalentes, optou-se por tomar como referência esse modelo. O relatório final está, por isso, organizado em 4 partes principais, cada uma correspondendo a uma grande dimensão de análise de processos organizacionais e de experiências individuais:

1. Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira
2. Liderança e Tomada de Decisão
3. Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento
4. Enviesamento e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio Sexual

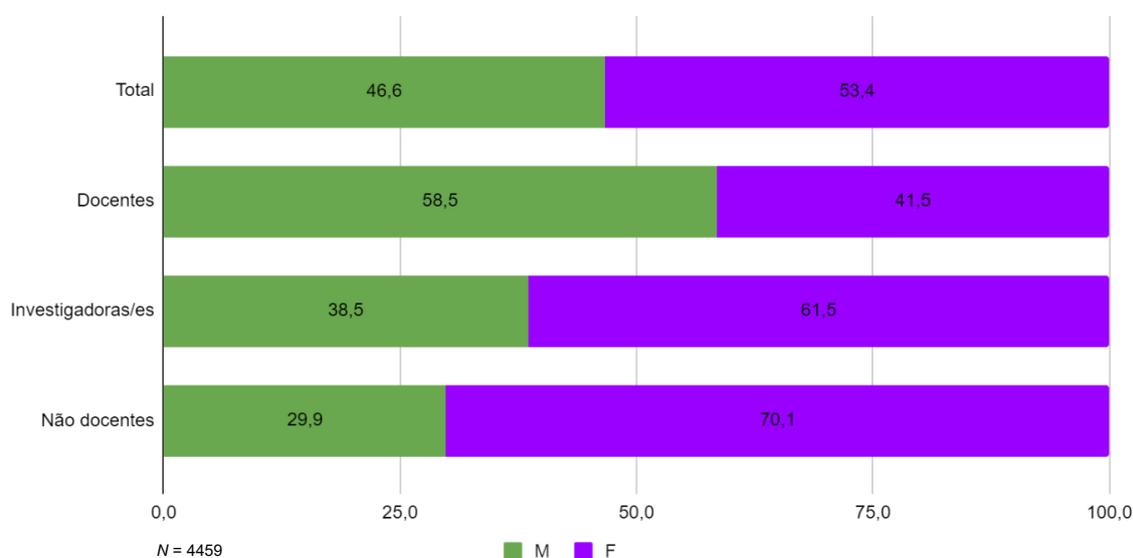
1. Recrutamento, Seleção e Progressão na Carreira

Em 31 de dezembro de 2019, a Universidade do Porto registava um total de 4459 trabalhadores/as, com uma distribuição geral por género relativamente equilibrada. Eram, em 2019, 2379 as trabalhadoras, representando 53,4% do total, e 2080 os trabalhadores, com um peso de 46,6% no total.

Desagregando por funções, os dois grupos dominantes, com um peso de 93% no total, incluíam docentes e funcionários não docentes - 56,5% e 36,5% no total, respetivamente - representando o grupo de investigadoras/es uns residuais 7% do total de trabalhadores/as - 309 trabalhadores/as no total.

Nos dois grupos principais, o que observamos é uma relação inversa em termos de género, com o grupo de funcionários não docentes mais feminizado (70,1% eram do género feminino) e o dos docentes mais masculinizado (com 58,5% dos docentes no grupo masculino). Entre investigadoras/es predominava o género feminino, com 61,5% do total de trabalhadoras/es neste grupo.

Gráfico 1: Percentagem de trabalhadoras/es por grupo de carreira e género



Nesta primeira secção, trabalha-se um conjunto amplo de indicadores relativos aos processos de recrutamento e seleção, de remuneração e de progressão na carreira, tendo em vista, essencialmente, a sinalização de domínios onde persistam desigualdades de género que possam ser interpretadas como decorrentes das próprias dinâmicas organizacionais. A análise é desenvolvida, por uma questão de clareza na apresentação, em torno de 5 temas específicos: segregação horizontal; segregação vertical; recrutamento e rescisão; igualdade salarial; e conciliação com a vida familiar.

1.1. Segregação horizontal

Segregação horizontal diz respeito à sobre-representação das mulheres em setores, ocupações e áreas disciplinares que oferecem menores salários e/ou que requerem qualificações tipicamente consideradas de nível inferior às que são requeridas para setores, ocupações e áreas disciplinares onde os homens estão sobre-representados.

Trabalhadoras/es por unidade orgânica

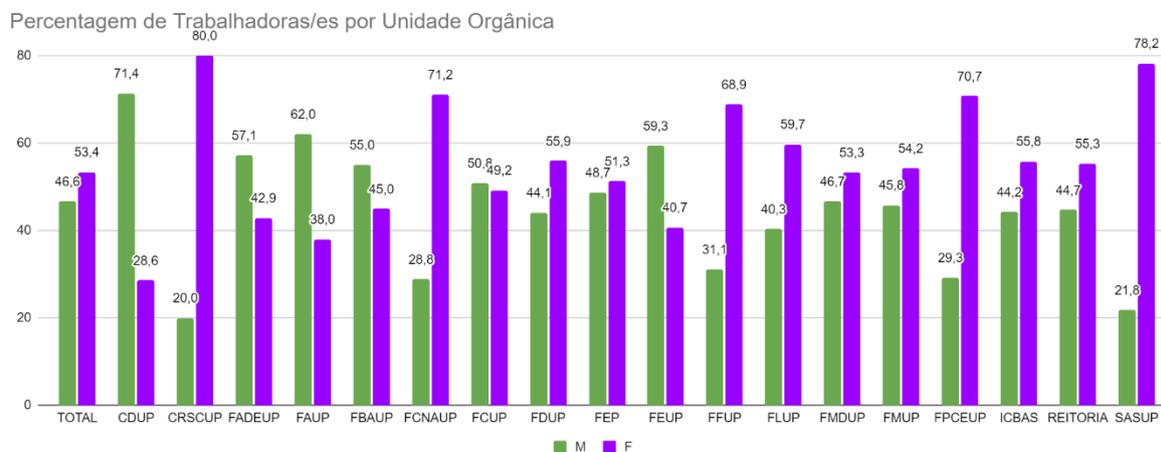
No universo global da U.Porto, a proporção de trabalhadoras e trabalhadores é bastante próxima, 53,4% e 46,6% respetivamente. Contudo, a representação de género nas várias Unidades Orgânicas (UO) revela-se heterogénea, refletindo, entre outras coisas, tradicionais divisões de género no quadro quer das profissões, quer das áreas disciplinares.

Embora o volume total de trabalhadoras/es reflita, em larga medida, a própria dimensão de cada UO em termos das suas atividades, a distribuição relativa por género revela que as trabalhadoras do género feminino se encontravam em maioria em 12 das 18 unidades orgânicas, com a percentagem mais elevada nos CRSCUP (80%) e SASUP (78,2%), unidades que agregam serviços de apoio e assistenciais. Por contraponto, a UO com maior percentagem de trabalhadores do género masculino, em termos comparativos, é o CDUP (71,4%), cuja missão é orientada para a promoção do desporto. No universo específico das faculdades, por onde a diferenciação disciplinar passará de forma mais clara, são 4 as faculdades onde se regista um peso dominante do grupo masculino entre trabalhadores: FAUP (62,0%), FEUP (59,3%), FADEUP (57,1%) e FBAUP (55,0%). Em todas as outras, e considerando o universo total de trabalhadoras/es, temos uma predominância das trabalhadoras, com um peso máximo na FCNAUP (71,2%), na FPCEUP (70,7%) e na FFUP (68,9%).

Tabela 1: Número de trabalhadoras/es por carreira, unidade orgânica e género

Unidade Orgânica	Trabalhadoras/es		Docentes		Investigadoras/es		Não-docentes	
	M	F	M	F	M	F	M	F
CDUP	10	4					10	4
CRSCUP	35	140					35	140
FADEUP	60	45	48	25	1	5	11	15
FAUP	67	41	52	25	1	3	14	13
FBAUP	60	49	48	32	1	1	11	16
FCNAUP	15	37	14	23	0	1	1	13
FCUP	225	218	164	104	33	25	28	89
FDUP	30	38	24	26	0	1	6	11
FEP	94	99	85	60	2	2	7	37
FEUP	580	398	441	158	55	68	84	172
FFUP	38	84	29	51			9	33
FLUP	116	172	80	103	12	19	24	50
FMDUP	49	56	42	33			7	23
FMUP	302	357	259	204	8	22	35	131
FPCEUP	43	104	27	52	3	27	13	25
ICBAS	182	230	161	151	1	13	20	66
REITORIA	135	167			2	3	133	164
SASUP	39	140					39	140
TOTAL	2080	2379	1474	1047	119	190	487	1142

Gráfico 2: Percentagem de trabalhadoras/es por unidade orgânica e género



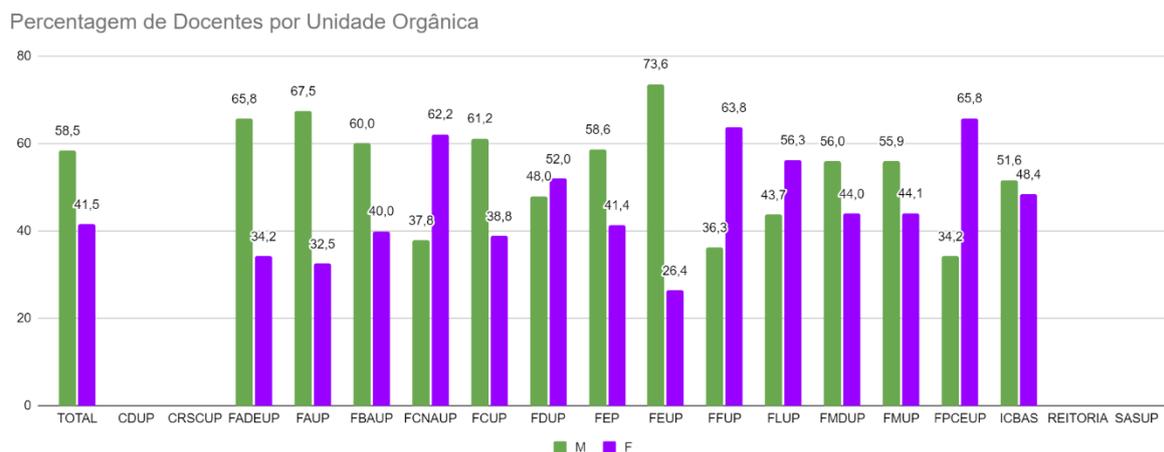
Nas secções seguintes, faz-se a análise detalhada por cada grupo de carreira para discutir, em detalhe, a expressão da segregação horizontal de género na Universidade do Porto.

Docentes por unidade orgânica

Nas funções de docência, os docentes do género masculino (58,5%) estão em maioria face às suas colegas de género feminino (41,5%). Todavia, esta proporção de docentes é oscilante nas várias unidades orgânicas de ensino (faculdades).

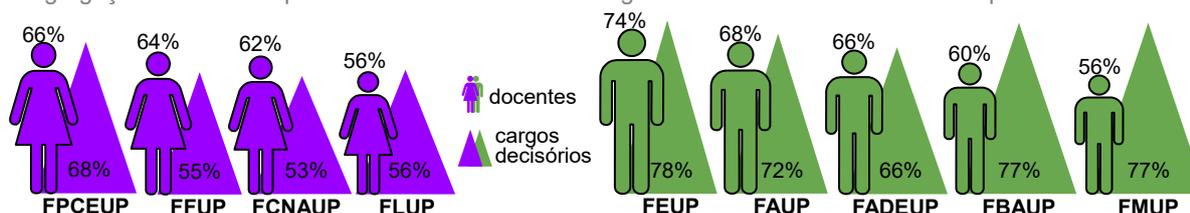
Observam-se que as mais masculinizadas são a FEUP (73,8%), a FAUP (67,5%), a FADEUP (65,8%) e a FCUP (61,2%), enquanto as mais feminilizadas são a FPCEUP (65,8%), a FFUP (63,8%), a FCNAUP (62,2%) e a FLUP (56,3%). A FDUP e o ICBAS evidenciam-se como as faculdades com maior equilíbrio de docentes quanto ao género.

Gráfico 3: Percentagem de docentes por unidade orgânica e género



Considerando que as faculdades agrupam áreas de conhecimento, os dados observados para o grupo específico de docentes espelham as tradicionais divisões de género no domínio da entrada de homens e de mulheres nas áreas disciplinares e científicas. Esta é, naturalmente, uma dinâmica que tem uma componente histórica, inscrevendo as trajetórias individuais em modalidades de socialização escolar e académica de género que se foram construindo ao longo de décadas, e que, por isso mesmo, oferecerão um espaço relativamente reduzido para a intervenção no que diz respeito à implementação de mecanismos corretores que possam, no curto prazo, traduzir-se em equilíbrios de género na composição do corpo docente. No entanto, permitirão, seguramente, sinalizar as áreas disciplinares, e as faculdades, onde será prioritária a intervenção para promoção da igualdade de género no acesso às diferentes áreas disciplinares.

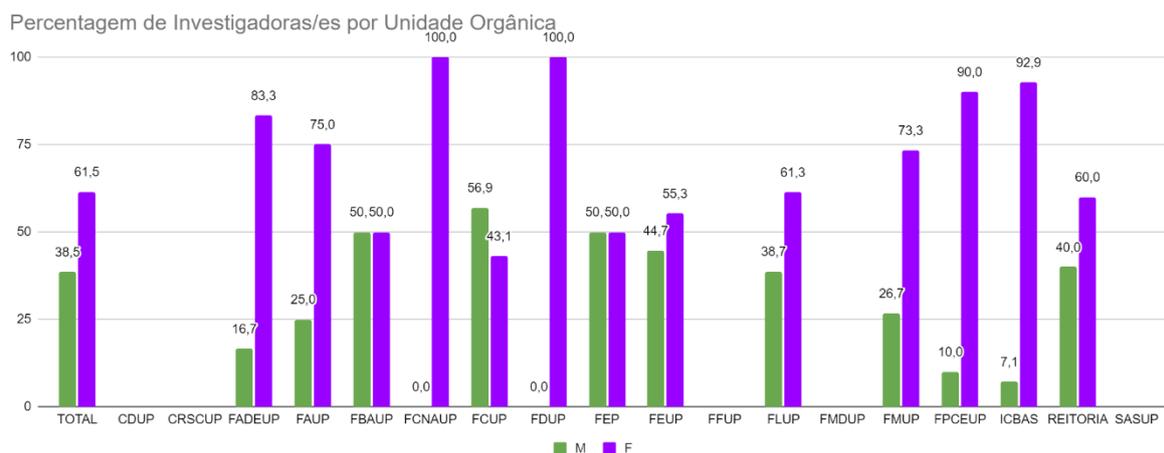
Segregação horizontal reproduz tradicionais divisões de género no domínio das áreas disciplinares.



Investigadoras/es por unidade orgânica

Com a implementação da norma Transitória DL 57/2016 - Lei 57/2017, o número de investigadoras/es na U.Porto registou um marcado incremento. Contudo, este grupo de trabalhadoras/es tem ainda uma baixa representação, verificando-se mesmo que algumas UO não têm sequer investigadoras/es entre os/as trabalhadores/as ou têm um número que não nos permite aferir proporções por grupo de género. A isto acrescenta-se o facto de uma boa parte de investigadoras/es integradas/os no ecossistema da U.Porto terem contratos de trabalho com centros de investigação que, para todos os efeitos, são entidades juridicamente distintas da que está a ser considerada para este relatório. Significa isso que apenas uma parcela pequena do que é efetivamente o universo de investigadoras/es com ligação ao universo amplo da U.Porto está a ser considerada nesta análise. As leituras serão, por isso mesmo, mais limitadas e contidas em relação ao tipo de extrapolações que se podem fazer a partir dos dados disponíveis. Dos dados observados, no entanto, regista-se maior número de investigadoras em todas as UO, com a exceção da FCUP (M=56,9%; F=43,1%), fenómeno que poderá refletir, eventualmente, as dinâmicas mais recentes de acesso ao ensino superior marcadas pelo peso maior do grupo feminino e, em particular, o peso que este grupo tem vindo a adquirir no universo de doutorados.

Gráfico 4: Percentagem de investigadoras/es por unidade orgânica e género

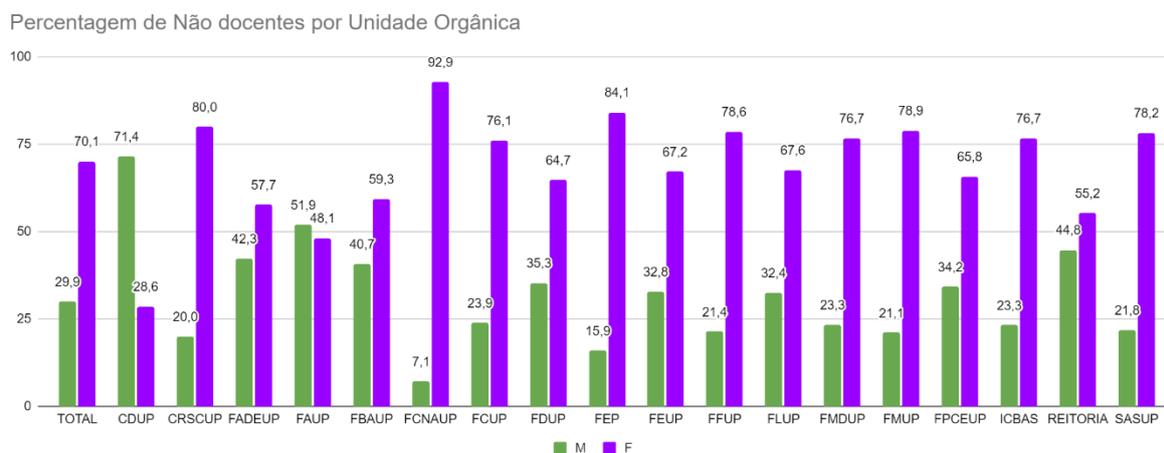


Não docentes por unidade orgânica

As trabalhadoras não-docentes encontram-se em maioria em praticamente todas as Unidades Orgânicas da U.Porto. Esta representação é particularmente assimétrica na FCNAUP (92,9%) e na FEP (84,1%). O CDUP e a FAUP apresentam mais trabalhadores não-docentes do género masculino que feminino, 71,4% e 51,9% respetivamente. No caso do CDUP, esta percentagem é influenciada pelo elevado número de instrutores de desporto, área bastante masculinizada, conforme se pode inclusive atestar pelo número de docentes e estudantes na FADEUP, em cada grupo de género.

Este grupo profissional, como um todo, é um grupo clássico que ilustra a natureza dos processos de segregação horizontal que marcam, de uma forma mais geral, o próprio mercado de trabalho nacional. As profissões burocrático-administrativas das instituições do Estado são, de uma maneira geral, marcadas pela presença forte da mão-de-obra feminina, traduzindo modalidades de entrada na esfera laboral com uma marca vincada de género, onde trabalho de secretária tende a ser, no universo das representações sociais dominantes, um trabalho feminino. O efeito de diferenciação de género tende a alimentar-se, por isso, de um efeito de tipo *gatekeeping* cultural, o qual exige, da parte das organizações, uma atenção redobrada às manifestações mais subtis de desigualdade, aquelas que se alimentam de processos inconscientes e de predisposições inculcadas de que não se toma nunca verdadeiramente consciência.

Gráfico 5: Percentagem de não docentes por unidade orgânica e género



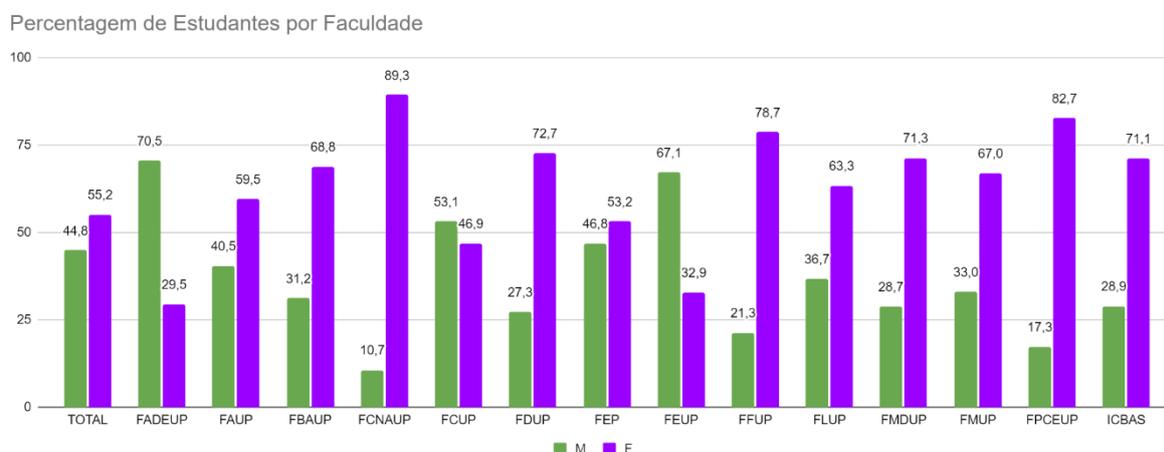
Estudantes em todos os níveis e por faculdade

Para efeitos do presente diagnóstico, focamo-nos exclusivamente na proporção de género de estudantes em todos os níveis, para cada uma das faculdades da U.Porto. Para informação detalhada, consultar o relatório Estudantes Inscritos na U.Porto em ciclos de estudos no ano letivo 2019/2020 (Universidade do Porto, 2020b).

Em 2019 inscreveram-se, na U.Porto, um total de 17 023 estudantes do género feminino e 13 827 do género masculino, com pesos respetivos de 55% e 45%. Tal como nos/as docentes, a proporção de género é variável pelas várias faculdades. Surgem-nos como altamente feminizadas faculdades como FCNAUP (89.3%), FPCEUP (82,7%), FFUP (78,7%) e FDUP (72,7%), esta última contrastando a feminização do corpo discente com a masculinização do corpo docente. Permanecem masculinizadas áreas como o desporto (70,5% dos estudantes da FDEUP eram homens), as engenharias (67,1% de homens na FEUP) e, de forma menos pronunciada, as ciências (FCUP com 53,1% dos estudantes no grupo masculino).

Apesar de os dados sustentarem o mesmo fenómeno a que se aludiu a propósito da feminização do grupo de investigadoras/es, com um maior número de estudantes do género feminino a ingressarem no ensino superior, essa é uma tendência que parece ter impactos muito reduzidos na atenuação das clássicas diferenças de género entre disciplinas. Pelo contrário, este acesso ao ensino superior de largos contingentes de mulheres parece vincar, ainda mais, as distâncias de género nas áreas disciplinares que foram sendo, tradicionalmente, mais procuradas pelo género feminino.

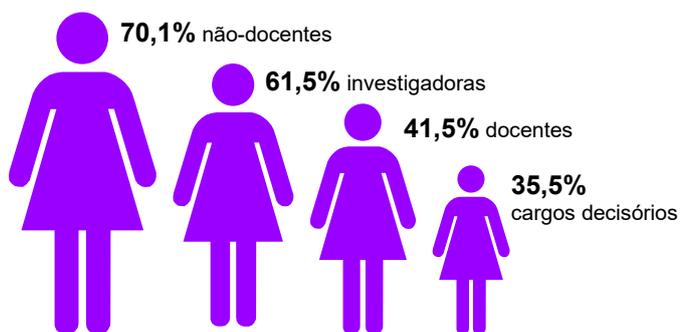
Gráfico 6: Percentagem de estudantes por faculdade e género



1.2. Segregação vertical

Segregação vertical diz respeito à limitação de oportunidades de progressão na carreira a um determinado grupo de género, estando associada a um conjunto de outras desigualdades de género, nomeadamente no domínio salarial.

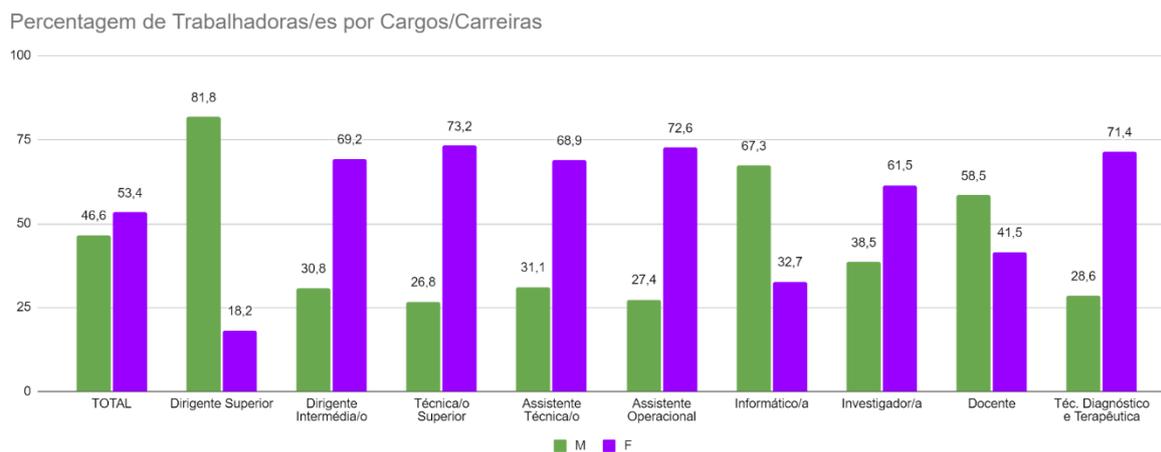
No universo global de trabalhadoras/es da U.Porto, conforme já várias vezes mencionado, a percentagem do género feminino (53,4%) apresenta-se apenas ligeiramente superior à do género masculino (46,6%), podendo numa leitura mais geral passar a ideia de que estamos perante uma organização que se caracteriza, globalmente, por algum equilíbrio de género ao nível da composição do seu pessoal. Desagregando por grupos funcionais, porém, e tal como já discutido na abertura deste capítulo, evidenciam-se maiores diferenças. Se, no grupo dos funcionários não docentes, as mulheres encontram-se em franca maioria (70,1%), os homens encontram-se em maioria no grupo de docentes (58,5%). Perspetivando as dinâmicas organizacionais, entre grupos funcionais, como marcadas, entre outras coisas, por relações de poder desequilibradas, poderíamos ver nesta distribuição de género diferenciada, por carreiras, um indicador também de segregação vertical.



Essa segregação vertical, porém, alimentar-se-á, sobretudo, de trajetórias de socialização de género dos indivíduos envolvidos, de trajetórias de género no percurso escolar e nas modalidades de inserção no mercado de trabalho, podendo argumentar-se, até certo ponto, que a divisão de género de trabalhadores pelas carreiras aparece, no seio da universidade, a jusante de um conjunto de processos sociais que a ultrapassam.

Por essa razão, nesta secção do relatório iremos focar, essencialmente, as modalidades de segregação vertical observadas dentro de cada grupo funcional, aí identificando fenómenos de diferenciação de género diretamente imputáveis ao ambiente organizacional e, por isso mesmo, passíveis de intervenção direta dentro da própria universidade.

Gráfico 7: Percentagem de trabalhadoras/es por cargos/carreiras e género



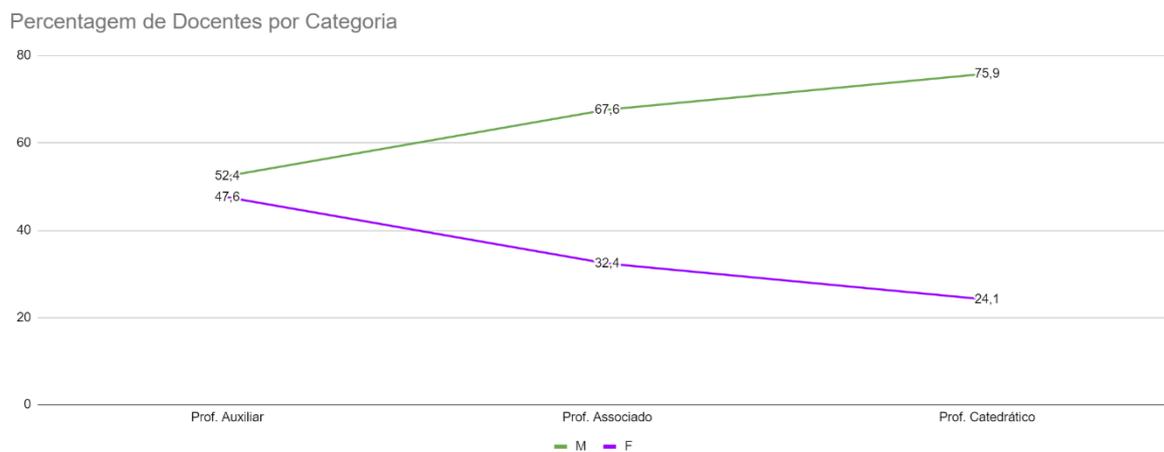
Docentes por categoria

A distribuição dos docentes por categorias, estas correspondendo a posições na carreira que se organizam segundo uma lógica de progressão de tipo hierárquica, é particularmente reveladora daquele que é, porventura, um dos principais eixos estruturantes de desigualdade de género neste grupo profissional. Quando consideramos quer a distribuição por categorias dentro de cada grupo de género (Tabela 2), quer a composição de género dentro de cada categoria (Gráfico 8), o que temos é um padrão sistemático de sobre-representação masculina nas posições hierarquicamente superiores, e uma sobre-representação feminina nas posições de entrada na carreira.

Tabela 2: Número e percentagem de docentes por categoria e género

Categoria Profissional	M	%	F	%
Professor catedrático	136	9,2	42	4,0
Professor catedrático convidado	34	2,3	12	1,1
Professor associado	136	9,2	55	5,3
Professor associado com agregação	107	7,3	65	6,2
Professor associado convidado	48	3,3	19	1,8
Professor associado convidado com agregação	9	0,6	6	0,6
Professor visitante equiparado a professor associado	3	0,2	0	0,0
Professor auxiliar	427	29,0	357	34,1
Professor auxiliar com agregação	32	2,2	34	3,2
Professor auxiliar convidado	223	15,1	231	22,1
Professor auxiliar convidado com agregação	4	0,3	1	0,1
Professor visitante equiparado a professor auxiliar	1	0,1	0	0,0
Assistente	0	0,0	1	0,1
Assistente convidado	261	17,7	201	19,2
Leitor	5	0,3	13	1,2
Monitor	48	3,3	10	1,0
TOTAL	1474	100	1047	100

Gráfico 8: Percentagem de docentes por género em cada grande categoria de posição na carreira



As tendências observadas nos dados permitem levantar um conjunto de questões que deverão ser consideradas em sede de gestão de recursos humanos e, concretamente, de carreiras, para introdução de mecanismos corretores que concorram para a promoção de igualdade de género na hierarquia do professorado.

Note-se que, quando olhamos para o topo de carreira, a partir dos valores do Gráfico 8, verificamos que 3 em cada 4 docentes na categoria de Professor Catedrático são homens. Isto não só é revelador, potencialmente, de mecanismos de segregação de género ao nível da progressão na carreira, como também tem impactos ao nível da própria dinâmica organizacional. Se tivermos em consideração

as atribuições específicas de cada posição na carreira dentro do professorado, tal como definidas no ECDU e nos regulamentos em vigor para o espaço do ensino superior, existe um amplo domínio de competências exclusivas deste grupo de docentes que determinam uma capacidade de influência preponderante no campo da contratação de outros docentes, no campo da avaliação de docentes e investigadores, no acesso a cargos de gestão de topo, na definição de linhas de orientação estratégica para o ensino (e a investigação). Ora, o que a marcadíssima segregação vertical significa, na realidade, é uma influência desproporcional dos trabalhadores do género masculino naqueles que são os domínios críticos de estratégia e gestão da U.Porto, oferecendo um excelente exemplo da influência mais ampla que a desigualdade de género pode ter numa estrutura organizacional, para lá dos impactos estritos no plano individual de carreira de trabalhadores particulares.

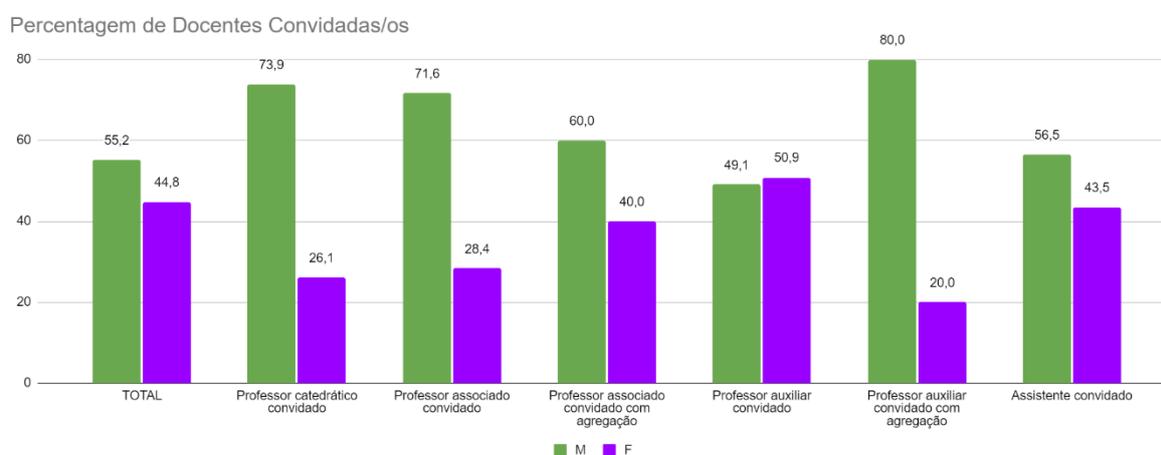
No plano mais individual, e focando em concreto as grandezas representadas na Tabela 2, o que encontramos é uma distribuição que sugere que, efetivamente, poderão estar em causa acessos diferenciados de género a oportunidades em termos de progressão na carreira e acesso a posições superiores na hierarquia profissional. Note-se que, entre os docentes do grupo masculino, 1 em cada 3 é Professor Catedrático ou Associado. Já no grupo das docentes, esse rácio é inferior a 1 em cada 5. Se focarmos, em particular, a posição de topo, é superior a 11% o peso da posição de Professor Catedrático no grupo masculino, não ultrapassando os 5% o peso respetivo no grupo feminino. Já quando olhamos para as posições na base da carreira, correspondentes a Professor Auxiliar, aqui o que encontramos é um peso maior entre as mulheres, correspondendo essa posição a 60% das docentes, não ultrapassando os 47% no grupo masculino.

Uma nota de reserva impõe-se, já que parte deste desequilíbrio de género pode resultar de um efeito geracional. Quando observamos, por exemplo, a composição de género na antiguidade na carreira, verificamos que nas carreiras mais longas, entre docentes, é onde temos um maior peso do grupo masculino (ver Gráfico 14 mais à frente). Assumindo-se que o acesso às posições de topo, na carreira docente, terá uma correlação forte com o tempo de carreira, é plausível assumir que, pelo menos parcialmente, a presença dominante do grupo masculino entre Professores Catedráticos possa refletir desequilíbrios antigos no próprio acesso à carreira docente.

Docentes convidadas/os

Uma inspeção de pormenor à condição de docente convidado, no fundo aquele grupo que passará por processos de recrutamento e seleção mais flexíveis, à luz do que são as normas em vigor em matéria de contratação pública, o que os dados nos mostram é uma incontornável evidência de recrutamento preferencial de docentes do sexo masculino, representando estes, em praticamente todas as categorias, uma clara maioria, com taxas de presença superiores em quase todos os casos ao peso que o grupo masculino tem, em geral, no grupo do professorado.

Gráfico 9: Percentagem de docentes convidadas/os por categoria e género

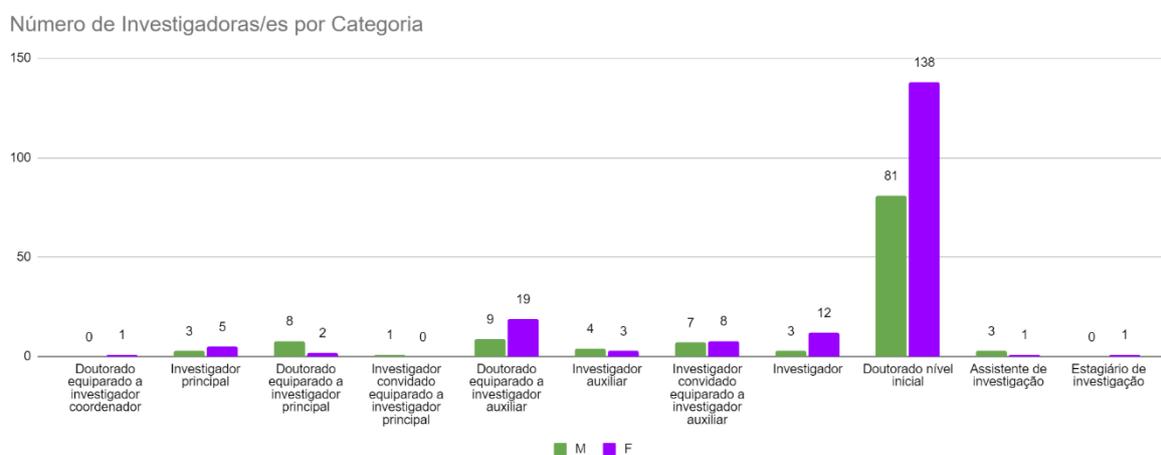


Investigadoras/es por categoria

Como já referido, este é um grupo de trabalhadoras/es ainda com pouca expressão, em termos absolutos, no universo de trabalhadores/as da U.Porto. O seu carácter mais recente, combinado com a persistência, durante um período alargado de tempo, de uma razoável indefinição em termos de enquadramento, pelo menos quando comparado com as restantes categorias profissionais (docentes e funcionários não-docentes), poderá explicar algumas das grandezas encontradas. Assim, incluem-se nesta carreira 190 investigadoras de género feminino (61,5%) e 119 investigadores de género masculino (38,5%). É a categoria de *doutorado nível inicial* que agrega o maior número de trabalhadoras/es, 219 no total (70,9%), muito provavelmente uma grandeza que decorre da expansão relativamente recente da contratação para este grupo de colaboradores da U.Porto. O facto de, entre estes, 63% serem mulheres e 37% homens, poderá decorrer dos prováveis efeitos da expansão, nas últimas décadas, da presença das mulheres na ciência, em Portugal.

Em 2019, a distribuição de investigadoras/es por categoria, decorrente do baixo número de trabalhadores no grupo globalmente, apresentava-se muito dispersa e com baixas frequências em qualquer uma das posições de carreira individuais, o que dificulta a extração de tendências. O desafio, sobretudo, que se parece desenhar é o da perspetiva de progressão na carreira que terão os/as trabalhadores/as em fase inicial da mesma, nomeadamente para se perceber se a progressão respeitará a proporção de género no momento da entrada na carreira ou se, como parece ter acontecido no grupo dos docentes e dos funcionários não docentes, a segregação vertical voltará a manifestar-se também neste grupo.

Gráfico 10: Número de investigadoras/es por categoria e género



Trabalhadoras/es não docentes por cargos

Nas funções não docentes, as trabalhadoras encontram-se, como já dito, em grande maioria (70,1%), assimetria que se mantém em praticamente todos os cargos. Apesar disso, porém, quando afunilamos a análise para nos focarmos nos cargos dirigentes, conseguimos perceber que a diferença de género se vai esbatendo, nomeadamente ao nível dos dirigentes intermédios de 1º e 2º graus, onde os homens conseguem já uma presença que é desproporcional, positivamente, ao peso que têm no grupo em geral. O inverso, naturalmente, é observado para as mulheres. Este fenómeno acentua-se, ainda mais, no grupo de topo, os dirigentes superiores, onde temos mesmo uma inversão nos pesos relativos de cada grupo de género (81,8% são homens, 18,2% são mulheres).

Gráfico 11: Percentagem de não docentes por cargos/carreiras e género

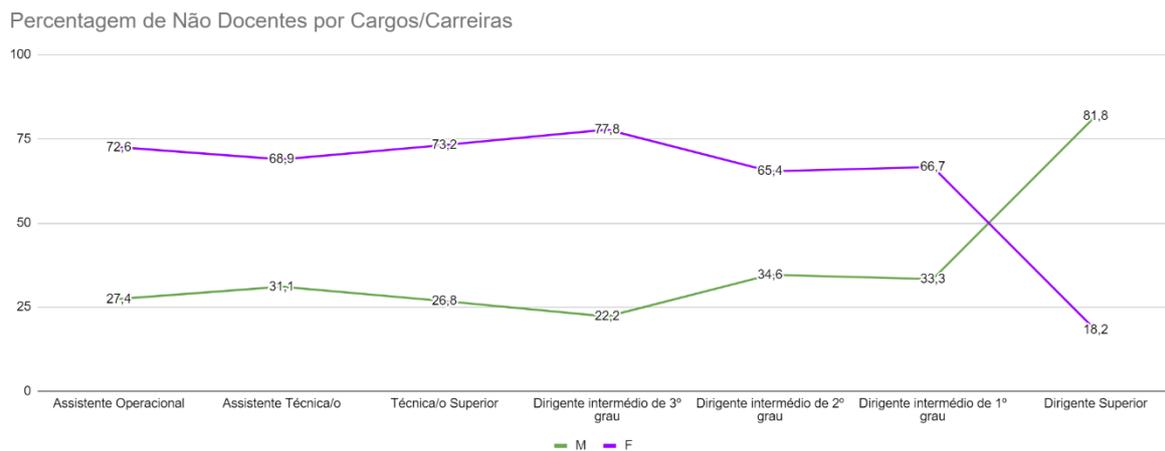
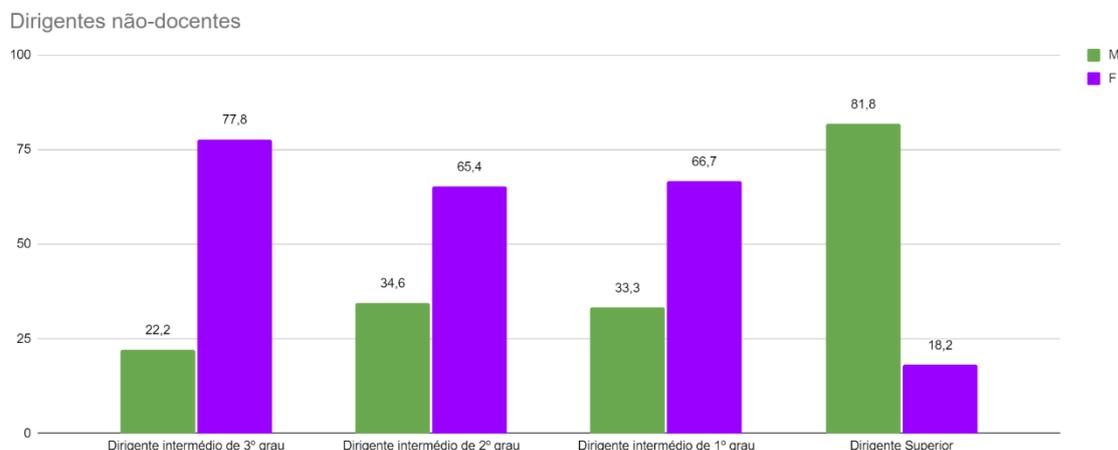


Gráfico 12: Percentagem de dirigentes não-docentes por género



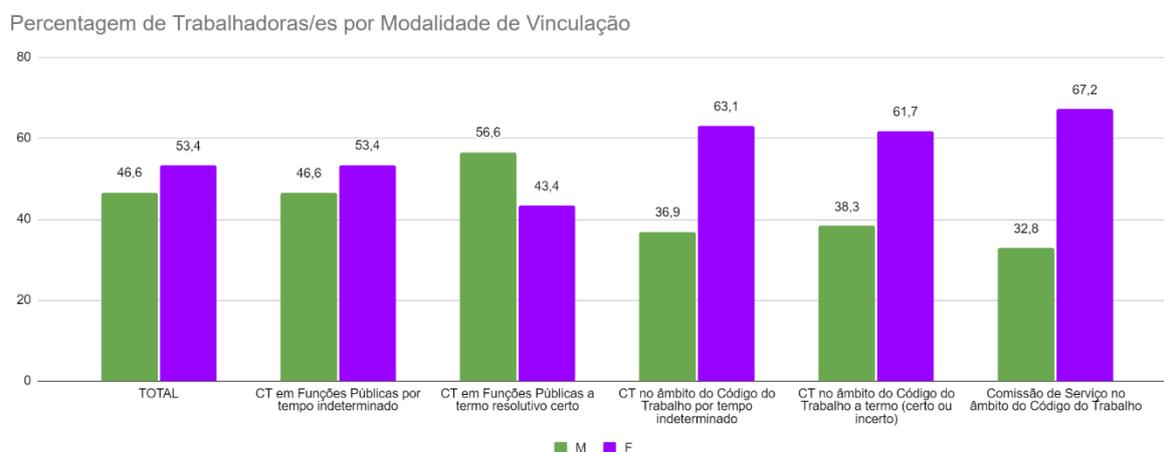
Esta dimensão será, porventura, a mais importante para este grupo de trabalhadoras/es, já que é aquela que mais diretamente decorre quer dos mecanismos que são colocados em prática ao nível dos concursos públicos para recrutamento, quer ao nível dos processos de avaliação de desempenho e de promoção dentro da organização. Num caso e noutro, os dados sugerem um viés de género marcado que persiste em sub-representar as trabalhadoras do grupo feminino nas posições de coordenação e direção.

Trabalhadoras/es por modalidade de vinculação

Os contratos de trabalho em funções públicas vinculam a maioria das/os trabalhadoras/es da U.Porto, com cerca de 73% do total de contratos. Sendo esta a modalidade de vinculação que representa acesso a um enquadramento mais favorável, nomeadamente no plano do horário laboral e do acesso a benefícios

complementares, não existe evidência de qualquer diferenciação de género no acesso, com as percentagens de trabalhadoras e trabalhadores com esta modalidade de contrato a acompanharem a proporção de trabalhadoras/es na U.Porto enquanto um todo (F=53,4%; M=46,6%). As diferenças de género nas modalidades de vinculação menos favoráveis também parecem acompanhar as distribuições de género nas respetivas carreiras: Contratos de Trabalho em Funções Públicas a termo resolutivo certo foram celebrados exclusivamente com docentes, apresentando uma proporção de homens e mulheres muito próxima da encontrada nesta carreira; Contratos de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto), onde se enquadram as/os investigadoras/es, com distribuição de género a decalcar a distribuição no grupo em geral; a vinculação por comissão de serviço mantém-se próxima da representação de género nos cargos de dirigentes intermédios; e, por fim, os Contratos de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado, que agrupam não-docentes e docentes, exibem uma proporção de género intermédia face a estas carreiras.

Gráfico 13: Percentagem de trabalhadoras/es por modalidade de vinculação e género



A conclusão geral a retirar destes dados parece ser a de que a modalidade de vinculação, em si mesma, não é uma dimensão de desigualdade de género. Na medida em que ela está associada a posições na carreira e a grupos funcionais, e na medida em que diferentes modalidades de vinculação significam, objetivamente, acessos diferenciados a um conjunto de benefícios complementares, ela é, porém, um indicador relevante a monitorizar, não tanto como causa, mas mais como impacto.

Trabalhadoras/es por escalão etário e antiguidade

As pirâmides etária e de antiguidade da U.Porto evidenciam, em larga medida, processos históricos de recrutamento e gestão de carreiras. Globalmente, a Universidade do Porto caracteriza-se por um acentuado envelhecimento da sua força laboral, com cerca de 74% dos trabalhadores nos grupos etários acima dos 40 anos e 30% acima mesmo dos 55 anos. O perfil etário mais envelhecido sugere a predominância de carreiras longas, o que de facto se verifica, com mais de 47% de trabalhadoras/es com 20 anos ou mais de antiguidade. Não sendo, naturalmente, a distribuição etária ou de antiguidade indicadores, em si mesmos, de desigualdade ou discriminação, a presença dominante das carreiras longas torna-se relevante pelo que sinaliza de estrutural nas distribuições de género associadas a indicadores mais óbvios de diferenciação e desigualdade de género, conforme já afluído em secção anterior.

Gráfico 14: Número de trabalhadoras/es por escalão etário e género dentro de cada categoria funcional

Número de Trabalhadoras/es por Escalão Etário e Carreira

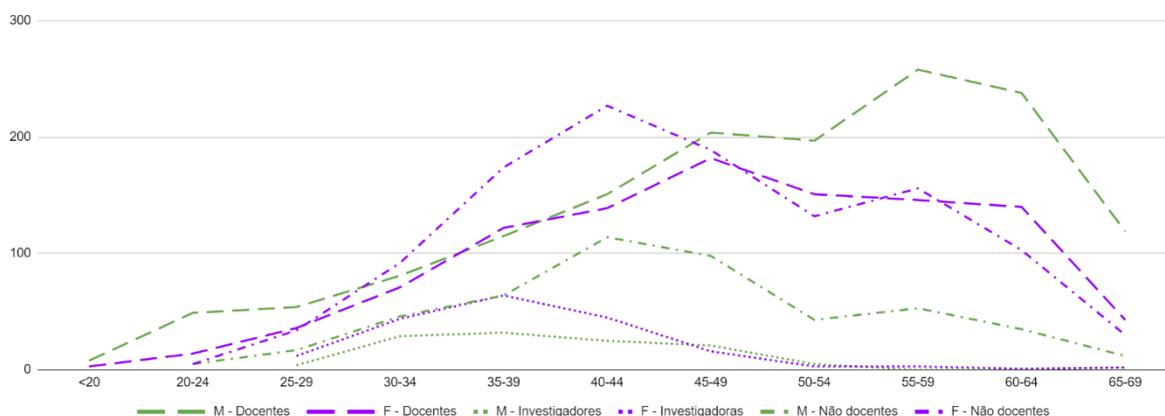
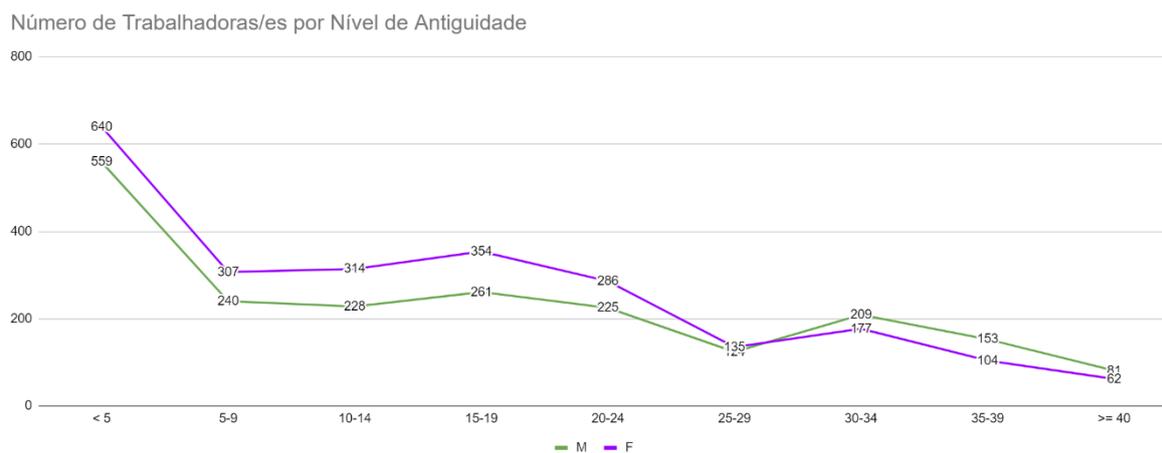


Gráfico 15: Número de trabalhadoras/es por nível de antiguidade e género



Um aspeto importante a extrair das pirâmides etárias, analisadas ao nível de cada grupo funcional, é o que sinalizam, em potencial, em termos de políticas presentes e futuras de acesso a carreiras (Gráfico 14)

Em primeiro lugar, e olhando para o maior grupo de trabalhadoras/es, na carreira docente, consegue perceber-se que a desigualdade de género em relação ao peso de cada grupo no total de trabalhadoras/es se alimenta, essencialmente, de acessos diferenciados à profissão pelos dois grupos de género no passado. Na realidade, é nos grupos etários mais velhos que a diferença no peso das mulheres e dos homens se exacerba, sendo que no patamar de entrada atual, tipicamente com a contratação de pessoas mais novas, a diferença de género parecer ter-se diluído. Isto sinalizará, sem dúvida, uma evolução positiva em termos de recrutamento e, ao nível da sociedade em geral, nas oportunidades de acesso à carreira de docente universitário pelos dois grupos de género. O desafio será, sobretudo, evitar que se repitam com as gerações mais novas as modalidades de diferenciação de género na progressão na carreira que foram observadas para as gerações mais velhas, conforme já discutido acima.

O potencial de intersecção, contudo, neste grupo, de diferenciação ancorada em desigualdades de género com questões de diferenciação idadista é real e reclamará alguma atenção particular. Na prática, o que encontramos é o contingente de docentes mais velhos, em posições de senioridade, com uma presença dominante do grupo masculino, com tudo o que isso representará, potencialmente, em termos de cultura institucional e de reprodução de viés de género (e de idade nos processos de tomada de decisão).

Focando, agora, o grupo dos funcionários não docentes, a diferença de género parece manter-se estável ao longo de toda a linha etária, o que, tendo em conta, em particular, o grupo mais jovem, potencialmente sinaliza dinâmicas resilientes de acesso às profissões administrativas, sobretudo na administração pública, ainda muito marcadas por diferenças de género, desta vez desfavorável ao grupo masculino.

No grupo de investigadoras/es, e dado o seu carácter mais recente no âmbito da U.Porto, temos um grupo genericamente mais jovem, onde a intersecção entre a questão etária e a questão de género não parece, pelo menos por enquanto, colocar-se.

1.3. Recrutamento e rescisão

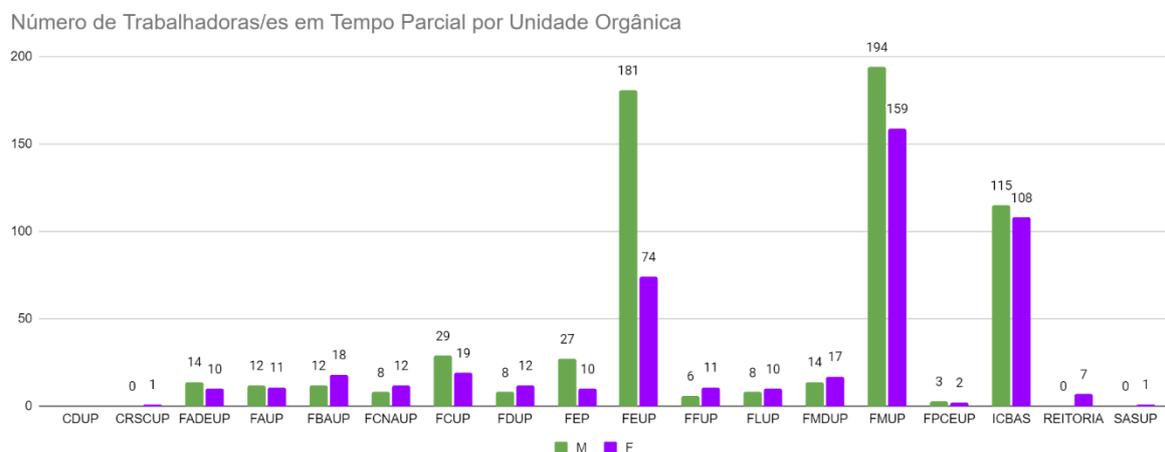
Enxiasamento de género no recrutamento diz respeito ao tratamento discriminante de candidatas/os a postos de trabalho na organização com base no género da pessoa. Este tipo de discriminação não acontece de forma explícita na maior parte das vezes, antes alimentando-se de processos inconscientes de estereotipagem social.

Tempo parcial por Unidade Orgânica

O tempo parcial na U.Porto é praticamente exclusivo de docentes, sendo residual este horário em não-docentes e investigadoras/es. No que diz respeito à sua distribuição pelas unidades orgânicas, ele é proporcionalmente mais frequente nas faculdades onde há um envolvimento maior da docência com atividades profissionais fora da Universidade (como é o caso das engenharias e das profissões médicas).

Embora o recurso a trabalho a tempo parcial apareça, muitas vezes, no rol de medidas que promovem a conciliação com a vida familiar, também existe evidência de que a sua prevalência desproporcional entre as mulheres possa explicar, pelo menos em parte, algumas outras manifestações de desigualdade de género, nomeadamente em termos salariais e em termos de progressão na carreira. No caso da U.Porto, não encontramos evidência para sustentar nenhum dos dois cenários.

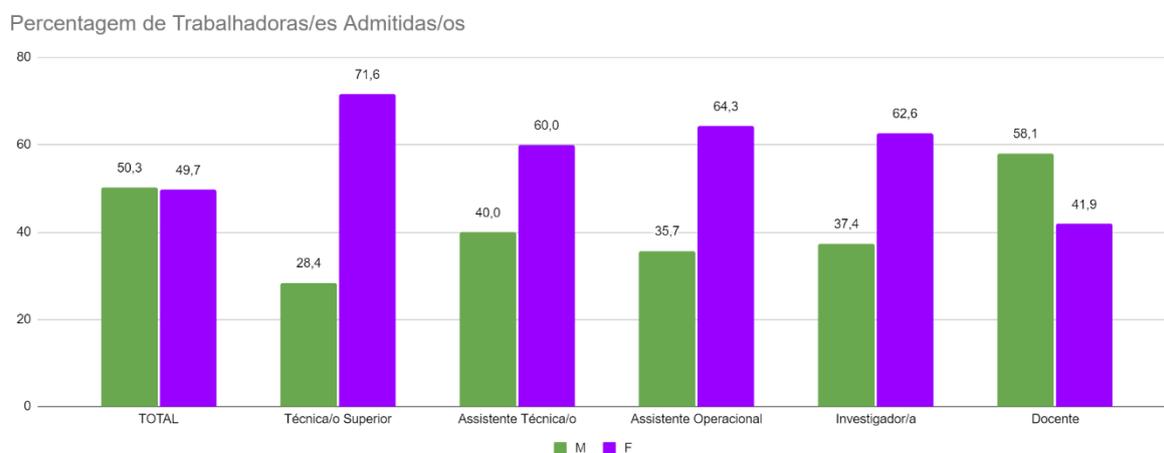
Gráfico 16: Número de trabalhadoras/es em tempo parcial por unidade orgânica e género



Trabalhadoras/es admitidas/os

Em 2019, foram admitidos 442 trabalhadores e 437 trabalhadoras, o que se traduz numa proporção equivalente dos dois grupos de género no plano dos novos recrutamentos. Desagregando, porém, por grupo funcional e por carreiras, o desequilíbrio de género volta a emergir e nos mesmos termos do que já foi discutido para trabalhadoras/es com vínculos mais antigos - no grupo de investigadoras/es e trabalhadoras/es não-docentes, foram admitidas mais mulheres; na docência foram admitidos mais homens.

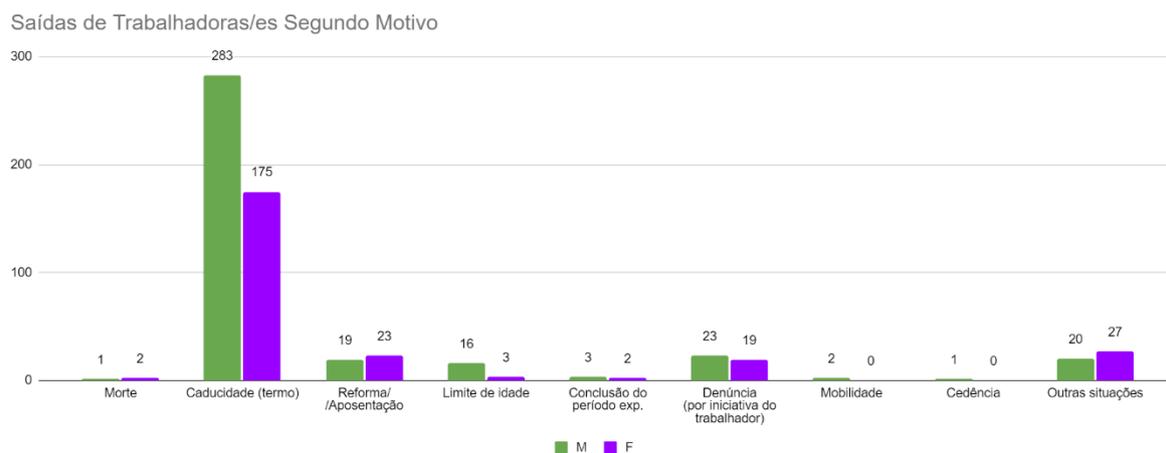
Gráfico 17: Percentagem de trabalhadoras/es admitidas/os por carreira e género



Saídas de Trabalhadoras/es segundo o motivo

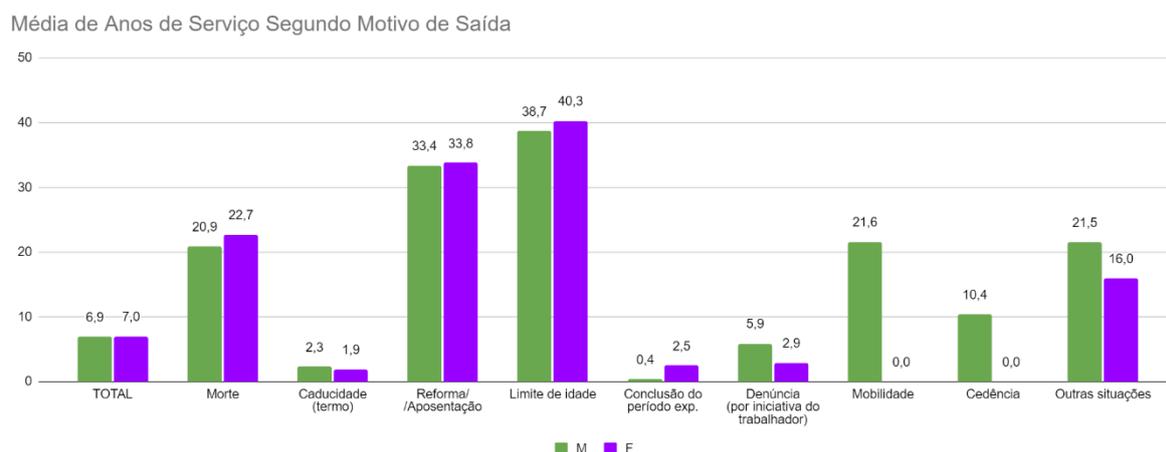
No que diz respeito às saídas, considerando os seus motivos e atendendo à duração do vínculo laboral com a U.Porto até à saída, temos um quadro geral que não parece apontar para domínios de diferenciação de género relevantes. Acompanhando o que são as carreiras tipicamente longas na administração pública, temos as carreiras mais longas entre aquelas/es que saem por aposentação. O nível de agregação das restantes categorias, nomeadamente da que se apresenta como mais relevante em termos absolutos, a da saída por caducidade do contrato de trabalho, não permite fazer análises mais detalhadas de género.

Gráfico 18: Saídas de trabalhadoras/es segundo motivo e género



Saídas de Trabalhadoras/es - tempo de serviço

Gráfico 19: Média de anos de serviço segundo motivo de saída e género



Modalidade de horário de trabalho

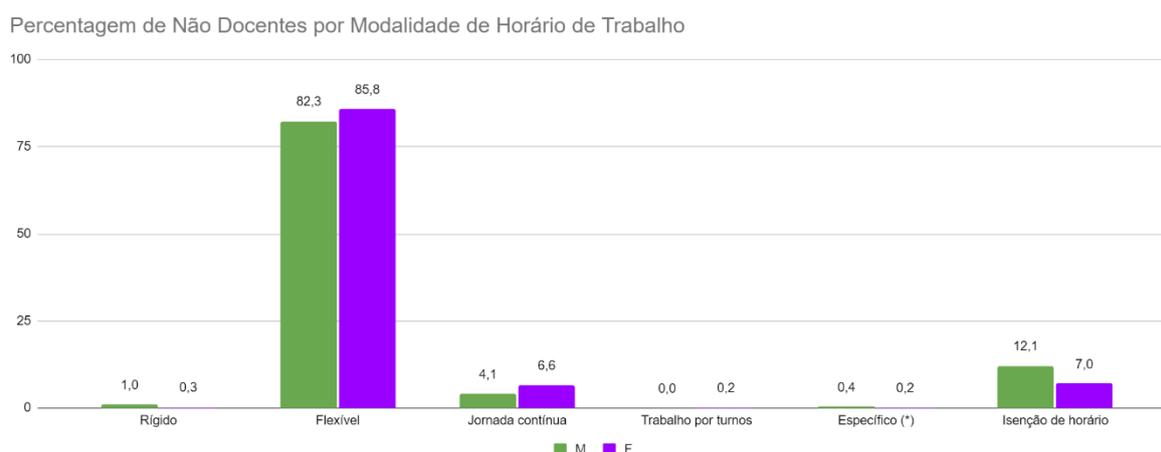
No que respeita ao horário de trabalho, as carreiras de docência e investigação têm tido, historicamente, algumas especificidades ao nível da definição de horários de trabalho que decorrem, sobretudo, do tipo de trabalho que envolvem, com um enquadramento que tende a ser de tipo mais flexível. Como tal, neste relatório debruçamo-nos somente sobre trabalhadoras/es não-docentes.

No grupo de trabalhadoras/es não docentes encontramos, em alternativa, 4 grandes tipos principais de horários: rígidos (com hora de entrada e saída rígida); flexíveis (aqueles que obrigam à presença obrigatória durante uma dada mancha horária, mas com flexibilidade na entrada e na saída); jornada contínua (aqueles que

implicam uma sequência de horas de trabalho sem interrupção maior, mas tipicamente com um volume final de horas de trabalho diário menor); e a isenção de horário.

Apesar da aparente ausência de diferenças relevantes de género, esboçam-se algumas tendências que importa destacar. O horário flexível é, de longe, o tipo de horário dominante, seguramente correspondendo a uma opção geral no plano da gestão de recursos humanos e do funcionamento organizacional, sendo igualmente dominante nos dois grupos de género. É nos grupos mais residuais, porém, que se esboçam algumas diferenças de género que importa destacar. Por um lado, é claramente superior nos homens o peso relativo das isenções de horário. Sendo este, usualmente, o horário preferencial de quem ocupa posições de chefia, a sua incidência maior entre homens sinaliza, aliás de forma coerente com o que já foi discutido nas secções acima, a presença dominante desse grupo de género naquela posição de carreira. O inverso poderá ser, eventualmente, equacionado para o que se passa com a jornada contínua, horário proporcionalmente mais relevante para as trabalhadoras. Sabendo-se que a jornada contínua é, amiúde, usada como estratégia para permitir uma mais fácil conciliação com responsabilidades do foro familiar, a sua maior presença no grupo feminino poderá sinalizar quer uma maior assunção dessas responsabilidades pelas mulheres, quer alguma dificuldade de encontrar espaço para essa conciliação dentro da organização. Em qualquer um dos cenários, será um indicador a ter em conta e a estudar mais detalhadamente.

Gráfico 20: Percentagem de não docentes por modalidade de horário de trabalho



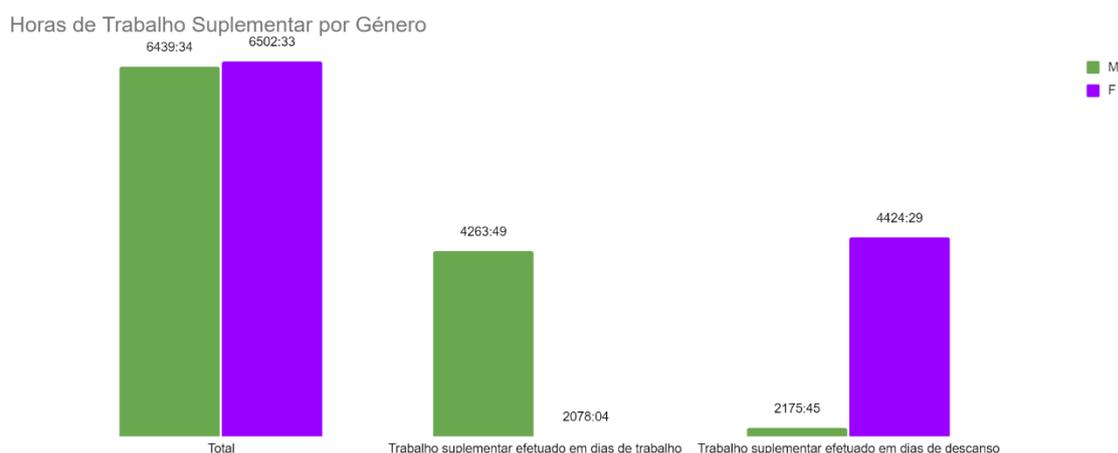
1.4. Igualdade salarial

Igualdade salarial diz respeito a pagamento igual por trabalho igual. Inclui todo o tipo de pagamentos e não apenas o salário: remuneração de trabalho extraordinário; prémios de produtividade e desempenho; horas de trabalho e horários; licenças por doença; benefícios em géneros, entre outros.

Trabalho suplementar por cargo/carreira

Do total de trabalho suplementar realizado em 2019 (12 942 horas), tanto homens como mulheres contribuíram, com uma distribuição absoluta equilibrada, embora os volumes diferenciados de trabalhadores em cada grupo de género signifiquem, em termos relativos, uma maior carga de trabalho suplementar entre homens, como se discute abaixo. No entanto, e ainda no plano absoluto, regista-se que a maioria do trabalho suplementar masculino é realizado em dias de trabalho, contrapondo o trabalho realizado em dias de descanso pelo género feminino.

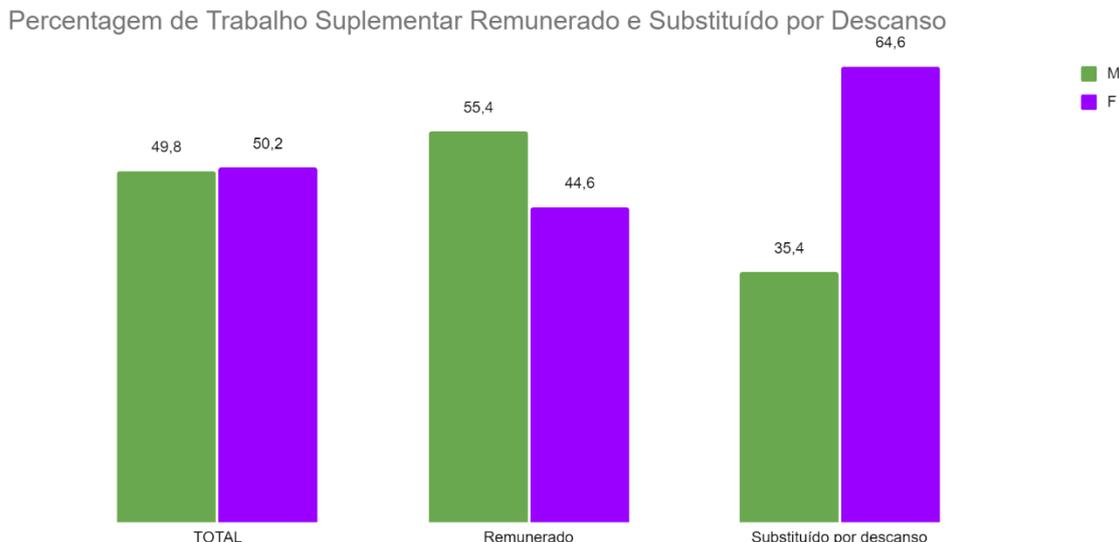
Gráfico 21: Horas de trabalho suplementar por modalidade e género



Uma diferença relevante que se esboça é a que diz respeito às modalidades de compensação deste trabalho suplementar. Neste indicador registam-se diferenças de género, sendo que mais homens tiveram este trabalho remunerado, e mais mulheres tiveram-no substituído por descanso. Não se podendo daí retirar nenhuma ilação em relação ao lado da ação da entidade patronal, o que poderá, certamente,

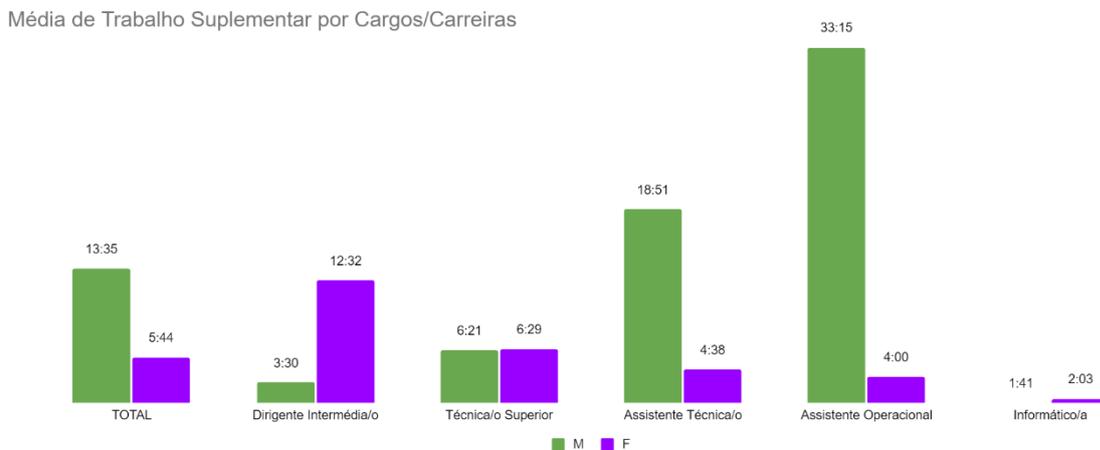
estar a materializar-se nesta escolha das trabalhadoras e dos trabalhadores são os papéis de género na articulação da esfera laboral com a esfera familiar.

Gráfico 22: Percentagem de trabalho suplementar remunerado e substituído por descanso



Considerando a média de trabalho suplementar por trabalhador/a, os homens realizaram aproximadamente duas vezes mais trabalho suplementar. Desagregando por cargo/carreira registam-se novamente desigualdades: as mulheres em cargos dirigentes tiveram mais horas de trabalho suplementar do que os seus colegas do género masculino; pelo contrário, nos cargos de Assistente Técnica/o e Assistente Operacional, os homens, em média, trabalharam mais horas do que as mulheres.

Gráfico 23: Média de trabalho suplementar por cargos/carreiras e género

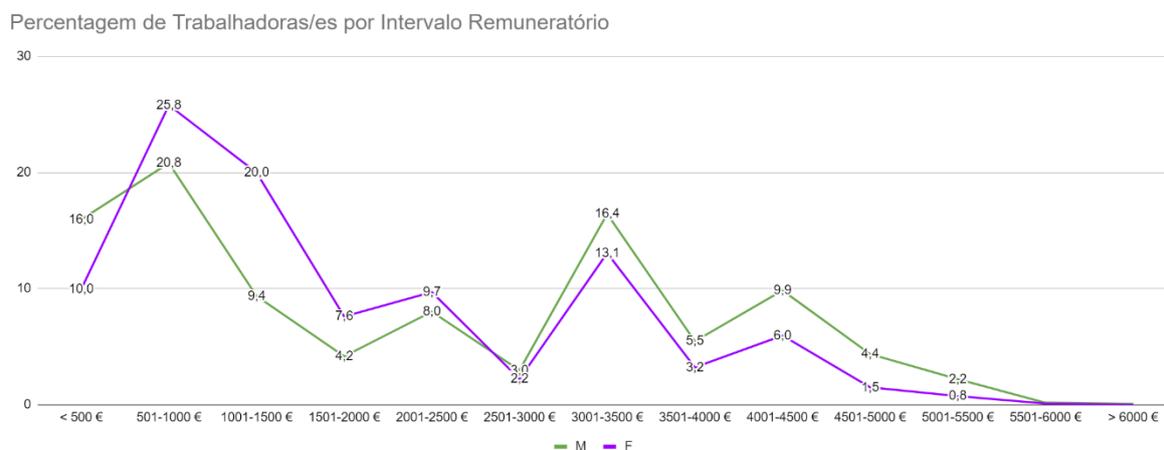


Estrutura remuneratória

A análise da estrutura remuneratória na U.Porto, feita a partir do que é a distribuição de trabalhadoras/es por níveis salariais, é de interesse residual, em si mesma, já que reflete, essencialmente, a distribuição por carreiras e por posição/cargo dentro da carreira. Sendo a U.Porto uma instituição de natureza pública, as tabelas salariais estão regulamentadas por lei e, por isso, não oferecem nenhuma flexibilidade onde possam intervir critérios de natureza não formal.

Os trabalhadores do grupo masculino predominavam nos intervalos superiores a 2.500€, com 89% dos trabalhadores nestes intervalos a serem docentes. Os trabalhadores do sexo feminino mantinham a predominância nos intervalos mais baixos (até 2.000€), fruto da sua expressão na carreira não-docente, com exceção para o intervalo até aos 500 euros, no qual existe um elevado número de docentes convidados a tempo parcial, na sua maioria do sexo masculino. (Universidade do Porto, 2020a)

Gráfico 24: Percentagem de trabalhadoras/es por intervalo remuneratório

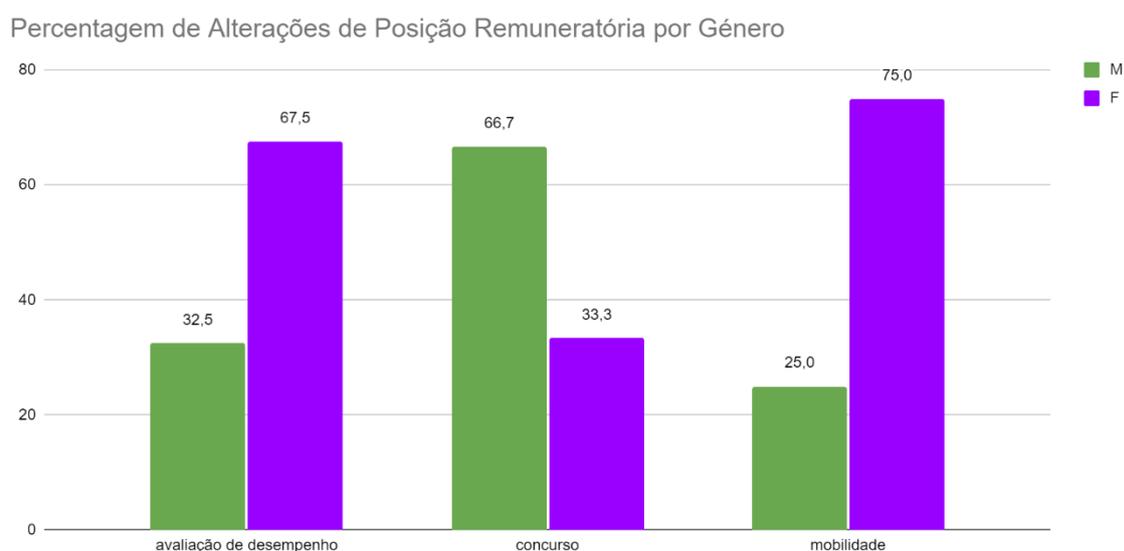


Mais do que a apreciação da posição específica onde cada trabalhador/a se encontra num dado momento, importará perceber a trajetória remuneratória de cada trabalhador/a no que ela significa de oportunidades e obstáculos, eventualmente com gradientes de género. É essa a análise que se privilegiará neste relatório.

Alteração de posição remuneratória

Para o presente relatório, foram consideradas alterações de posição remuneratória todas as alterações que se traduziram num maior vencimento. Das 455 alterações registadas em 2019, 294 respeitavam a trabalhadoras (64,6%) e 161 a trabalhadores (35,4%). Das alterações decorrentes da avaliação de desempenho, 67,5% enquadraram o género feminino. Precisamente o inverso ocorreu nos procedimentos concursais, em que foi o género masculino que ocupou 66,7% das alterações de remuneração. Ressalva-se que as alterações de posição remuneratória decorrentes de mobilidades ocorreram, exclusivamente, entre funcionários não-docentes, espelhando na diferença de género, portanto, o elevado número de mulheres nesta carreira.

Gráfico 25: Percentagem de alterações de posição remuneratória por género

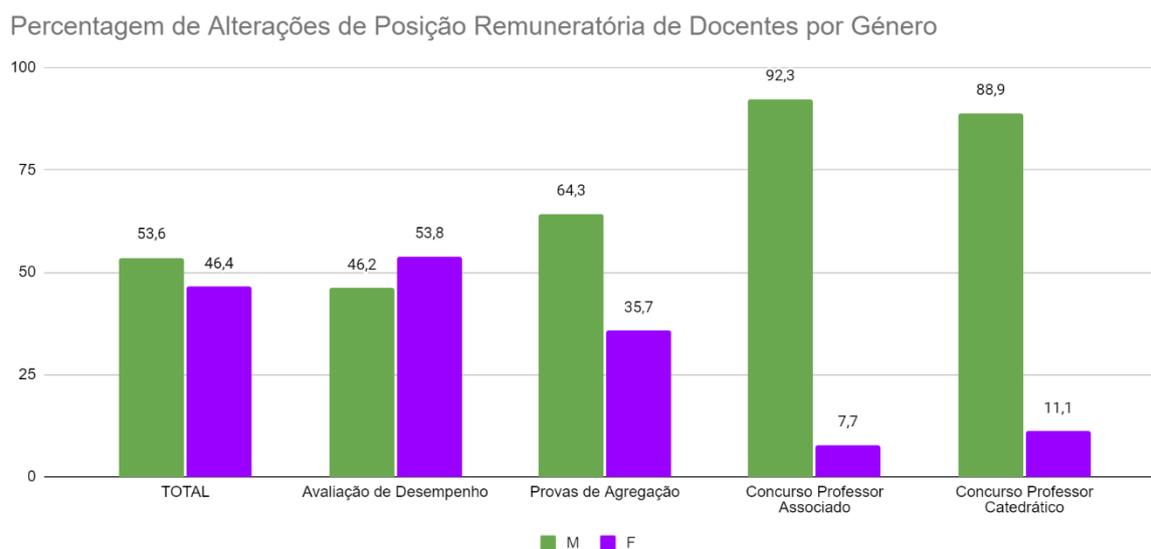


Focando, em concreto, cada grupo funcional, e começando pelo grupo de docentes, os dados para as mudanças de posição remuneratória relativos ao ano 2019 reforçam o que já foi identificado antes, a propósito da análise dos processos de segregação vertical. Como se verifica a partir da observação do Gráfico 26, quando em causa estão alterações decorrentes de processos concursais (e.g. concursos para professor/a associado/a ou para professor/a catedrático/a), as posições, em 2019, foram esmagadoramente preenchidas por docentes do grupo masculino. Já no que diz respeito às alterações remuneratórias decorrentes da avaliação de desempenho, um processo que, apesar das variações entre unidades orgânicas, se faz em todas de

uma forma relativamente automática e sem interferência de painéis de avaliação, as docentes acabam por ter uma expressão maior.

Embora reconhecendo a complexidade do fenómeno em análise, se assumirmos que avaliação de desempenho e posição final em processos concursais não dirão respeito a realidades totalmente dissociadas, a sua descoincidência suscita alguma preocupação e reclamará alguma atenção.

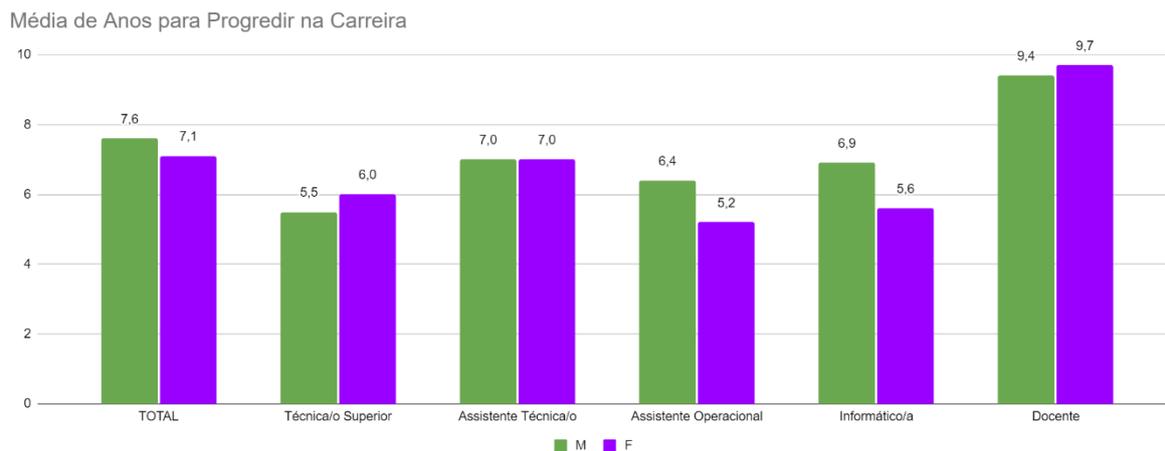
Gráfico 26: Percentagem de alterações de posição remuneratória de docentes por género



Número médio de anos necessários para progredir na carreira

Num plano temporal mais alargado, analisando o tempo médio necessário para que trabalhadoras/es progridam nas respetivas carreiras, voltamos a ser confrontados com evidência que reflete, no plano dos resultados, o importante alcance dos fenómenos de segregação vertical. Assim, se para as posições de menor destaque na hierarquia das carreiras temos uma diferença de género menos vincada, ou até mesmo, em alguns grupos, favorável às mulheres, para as posições de direção e na carreira docente, os tempos médios para a progressão são desfavoráveis às mulheres.

Gráfico 27: Média de anos para progredir nas carreiras por género

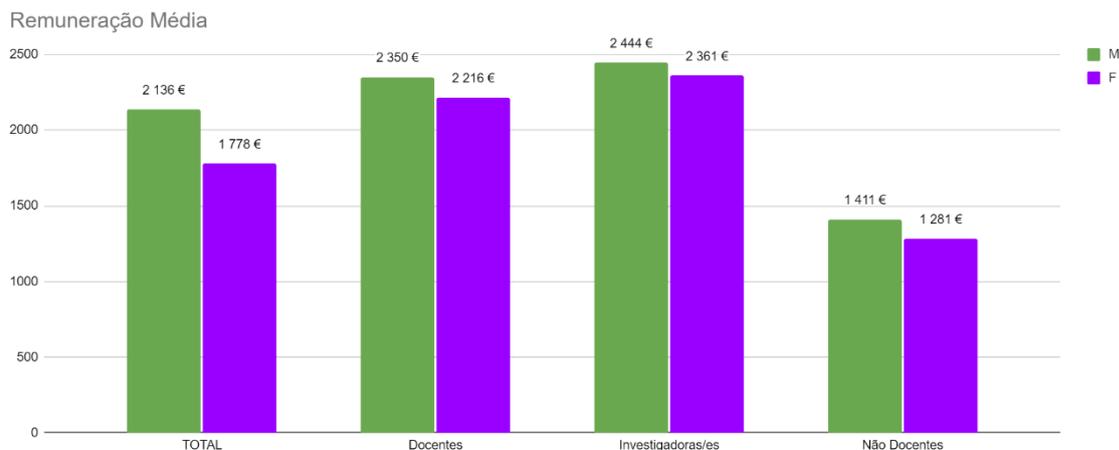


Remuneração Média

Todos os eixos de desigualdade de género, quer na distribuição por carreiras, quer na distribuição por posição dentro das carreiras, acabam por explicar as diferenças salariais que se observam na folha salarial da U.Porto, desvantajosa, em todas as carreiras e posições, para as mulheres.

Sendo certo que, em nenhuma das circunstâncias individuais que envolvem os/as trabalhadores/as nestes grupos funcionais estarão em causa modalidades de remuneração que se constituam em infrações formais ao quadro legal em vigor, a sua ocorrência reforça a natureza mais latente e subtil dos processos de discriminação de género.

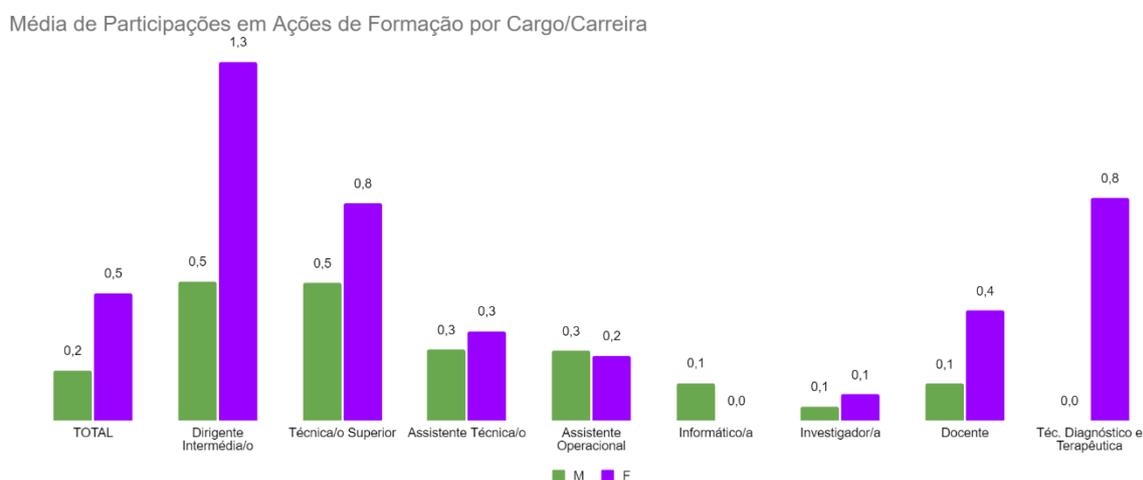
Gráfico 28: Remuneração média por grupo funcional e género



Participação em ações de formação

O investimento na formação é distinto para mulheres e homens. Em 2019, as trabalhadoras participaram em 1089 ações de formação, o que corresponde a uma média de 0,5 ações por trabalhadora, enquanto, no mesmo período de tempo, os trabalhadores participaram em 373 ações, o que se traduz numa média de 0,2 ações por trabalhador. Estes dados indicam que, em média, as mulheres frequentam mais do dobro das ações que os homens. Esta assimetria é transversal a todos os cargos/carreiras, à exceção das de informática e de assistente operacional, onde homens participaram em mais ações de formação.

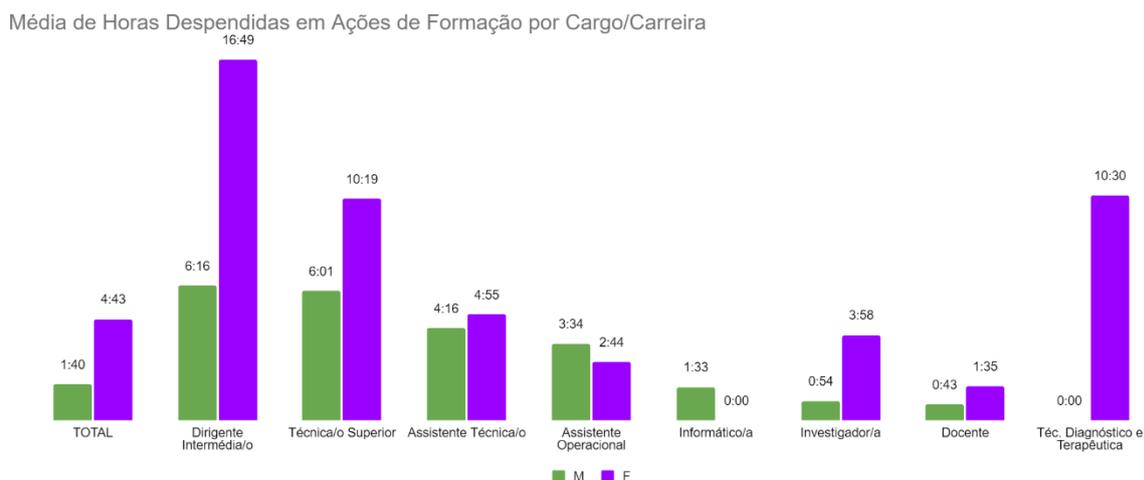
Gráfico 29: Média de participações em ações de formação por cargo/carreira e género



Horas despendidas em ações de formação

No que diz respeito ao tempo dedicado à frequência de formação, a desigualdade entre mulheres e homens torna-se ainda mais exacerbada. Em média, cada trabalhadora frequentou 4:43 horas de formação em 2019, tendo cada trabalhador frequentado 1:40. É nos cargos dirigentes que se regista o maior investimento em formação, mas também o maior desequilíbrio de género: as dirigentes frequentaram em média 16:49 horas de formação, enquanto os dirigentes 6:16 horas.

Gráfico 30: Média de horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira e género



A assimetria no investimento na formação parece indicar que as mulheres procuram, na qualificação profissional, uma via para progredir e ultrapassar as barreiras que vão encontrando na sua progressão na carreira, tal como exposto anteriormente (ver Segregação Vertical). É de salientar que, nos cargos dirigentes, esta assimetria é especialmente marcada, sugerindo que as mulheres nestes cargos poderão sentir-se mais impelidas a atualização e formação constante do que os seus colegas do género masculino.



Em média, as mulheres investem mais do **triplo** do tempo em formação

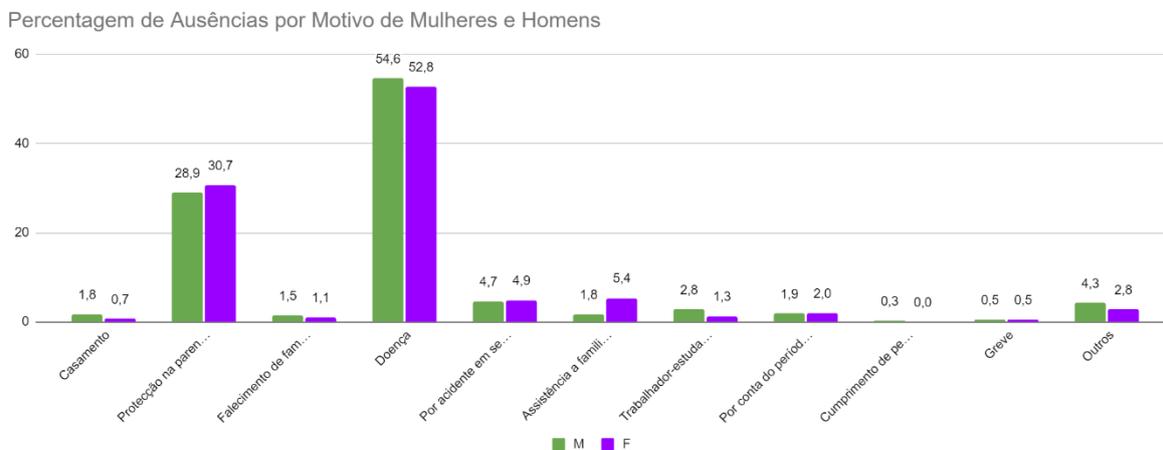
1.5. Políticas de conciliação com a vida familiar

Políticas de conciliação com a vida familiar dizem respeito a mecanismos promovidos pelas entidades empregadoras tendo em vista uma situação de equilíbrio onde trabalhadoras/es podem colocar em plano de igualdade a prioridade dada às exigências de carreira e às exigências da vida pessoal e familiar.

Ausências de trabalhadoras/es segundo motivo

As faltas por doença e as faltas por proteção na parentalidade são os principais motivos de ausência de trabalhadores na U.Porto (perto de 82% do total de faltas), com elevado peso das trabalhadoras do sexo feminino entre as ausências (78%) (Universidade do Porto, 2020a).

Gráfico 31: Percentagem de ausências por motivo de mulheres e homens



Analisando os motivos de ausências para cada um dos grupos de género, nos dois principais motivos de ausência, doença e proteção na parentalidade, homens e mulheres apresentam percentagens próximas. Contudo, as ausências para assistências aos familiares têm maior expressão nas mulheres. Entre estas, surge como 3º motivo de falta, ao passo que nos homens surge como 7º.



5,4%



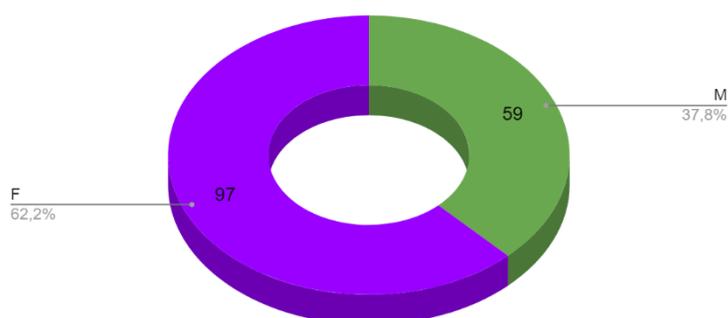
1,8%

Grande desigualdade de ausências para **assistência à família**

Proteção na parentalidade

Em 2019, foram gozadas 97 licenças de parentalidade por mães e 59 por pais. Esta diferença representa, sobretudo, o número de nascimentos entre trabalhadores e não, diferentes escolhas de género, já que esta é uma licença obrigatória na atualidade. Por outras palavras, não existe uma opção do/a trabalhador/a de gozar a licença de parentalidade. A opção surge na escolha da sua duração.

Gráfico 32: Licenças de parentalidade gozadas por mulheres e homens
Licenças de Parentalidade Gozadas



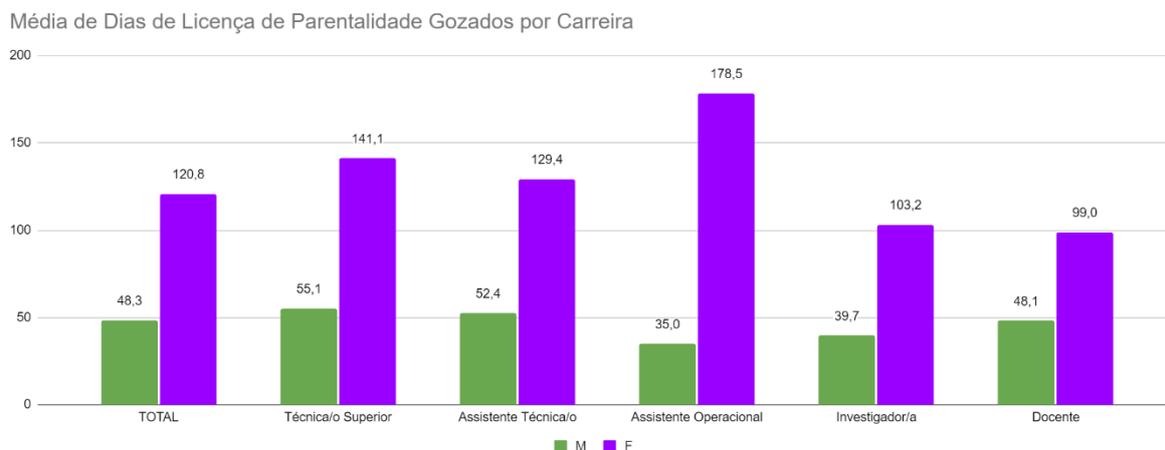
No quadro legal que vigorava em 2019, o Código de Trabalho previa algumas diferenças de género para o subsídio parental com repercussões diretas nos dias de licença gozados. Em concreto, o período do gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe (obrigatório) era de 42 dias e a licença parental inicial exclusiva do pai era de 15 dias obrigatórios, gozados em simultâneo com a mãe. Os restantes dias de licença parental poderiam ser partilhados e, neste caso, previa-se, ainda, um prolongamento deste período por mais 30 dias. Para ser considerada uma licença partilhada o pai deveria gozar um mínimo de 45 dias e a mãe um mínimo de 72 dias.

Os dados recolhidos evidenciam que a licença parental continua a ser um direito usufruído em grande medida pelas mães. Observando os valores globais, os dias gozados pelos pais ($M=48,3$) estão muito próximos do mínimo para ser considerado uma licença partilhada. Os dias gozados pelas mães ($M=120,8$) corroboram esta utilização estratégica, pois a licença parental partilhada pode ir até aos 150 dias com remuneração a 100%. Os valores encontrados são sugestivos de que os homens utilizam este direito de acordo com a obrigatoriedade e benefícios que dele resultam, enquanto as mulheres permanecem como as principais cuidadoras (em tempo) após nascimento de filhos/as.



No que concerne à desagregação por funções, é nas mães que se registam as maiores diferenças de médias de dias de licença gozados em função da carreira/posição na carreira. Com mais dias gozados surgem as assistentes operacionais, que gozaram em média 178,5 dias, enquanto no polo oposto se encontram as docentes, que gozaram em média 99 dias de licença parental. Nos pais, as diferenças são mais ligeiras, flutuando entre o mínimo de 35 dias gozados, em média, pelos assistentes operacionais e os 55,1 dias pelos técnicos superiores.

Gráfico 33: Média de dias de licença de parentalidade gozados por género e por carreira



Número de dependentes

O número de dependentes registados no sistema da U.Porto indica que as diferenças de género para este indicador são mínimas, com os homens a apresentarem em média 0,95 dependentes e as mulheres 0,98. Associando estes valores às ausências por assistência à família e aos dias de licença parental gozados, esboça-se evidência que sugere que, apesar do mesmo número de dependentes, as mulheres têm uma sobrecarga acrescida na conciliação com a vida familiar.

Gráfico 34: Média de dependentes por género



2.

Liderança e Tomada de Decisão

A presença crescente de mulheres em lugares e cargos relacionados com poder político e com posições de gestão e direção de topo é um processo recente na história de Portugal (e mundial também) que, apesar de paulatinamente se ir materializando, se tem revelado lento e com diversos obstáculos. A liderança e o poder permanecem profundamente enraizados em arquétipos seculares, que masculinizam estas funções e, por conseguinte, colocam os homens em vantagem para chegarem e permanecerem nas mesmas. A Universidade do Porto, enquanto organização, insere-se neste contexto histórico-político, pelo que é permeável a estes mesmos arquétipos e até estereótipos.

Ao longo deste capítulo são sistematizadas algumas análises sobre a distribuição de género na estrutura de gestão e liderança da U.Porto, quer na sua unidade central (reitoria), quer nas suas unidades orgânicas descentralizadas (faculdades e serviços). As análises mobilizam indicadores que respeitam aos cargos e não necessariamente a indivíduos, sobretudo porque com alguma frequência as pessoas poderão surgir em duplicado, dada a ocupação por inerência de alguns cargos. Nesse sentido, por exemplo, afirmar-se-á que nos órgãos de governo existem 76 cargos ocupados por homens, não correspondendo isso forçosamente a 76 homens diferentes.

Adicionalmente, o ano que foi eleito como referência para o levantamento feito no âmbito do GIA.UP foi ano de eleições em praticamente todas as unidades orgânicas da universidade, com normal alteração, em muitos casos, dos titulares dos cargos de gestão afetados. Para efeitos de análise, e atendendo a que o objetivo central é perceber as dinâmicas de género que atravessam o acesso a cargos decisórios, escolheu-se trabalhar com a totalidade de informação disponível, incluindo a relativa a cargos cessantes e a cargos que se iniciaram no ano de 2019. Significa isto que, para um conjunto amplo de cargos ocupados, o total de titulares dos mesmos excederá o número de cargos disponíveis.

2.1. Representação masculina e feminina em órgãos de governação central

Cargos decisórios a nível académico e administrativo

Nos cargos decisórios e de poder da Universidade do Porto, a representação das mulheres é francamente desproporcional ao peso relativo que elas têm no universo total de trabalhadores/as da instituição, não ultrapassando a sua presença 35,5% do total de cargos. Esta é uma tendência que é geral e que se reproduz na maioria das unidades orgânicas da U.Porto, com exceção das faculdades onde as mulheres estão em maioria no grupo de docentes (FLUP, FFUP e FPCEUP).

Gráfico 35: Número de cargos decisórios preenchidos por homens e mulheres

Cargos Decisórios por Género

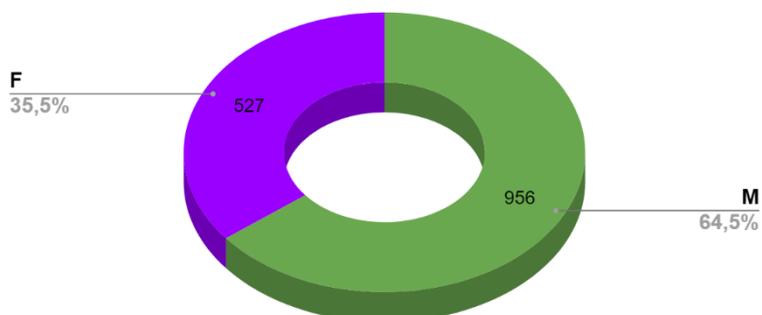
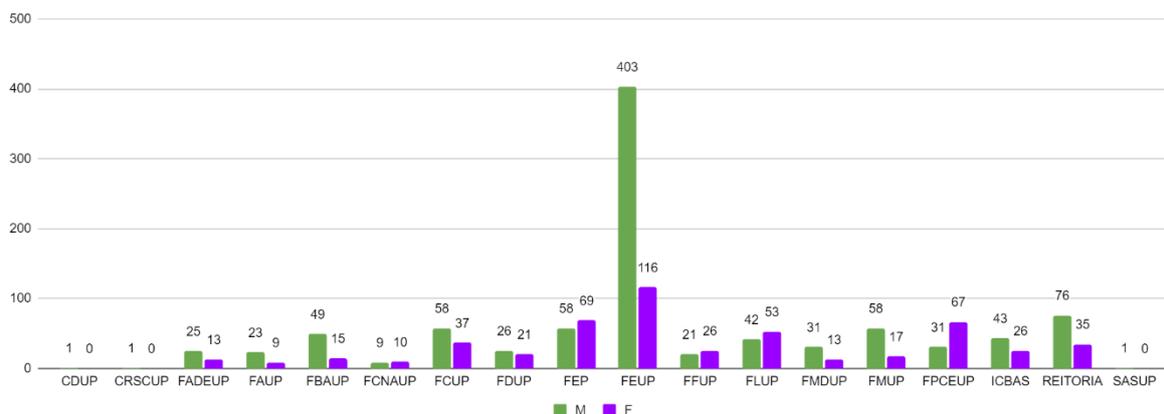


Gráfico 36: Número de cargos decisórios por unidade orgânica preenchidos por género

Número de Cargos Decisórios por Unidade Orgânica



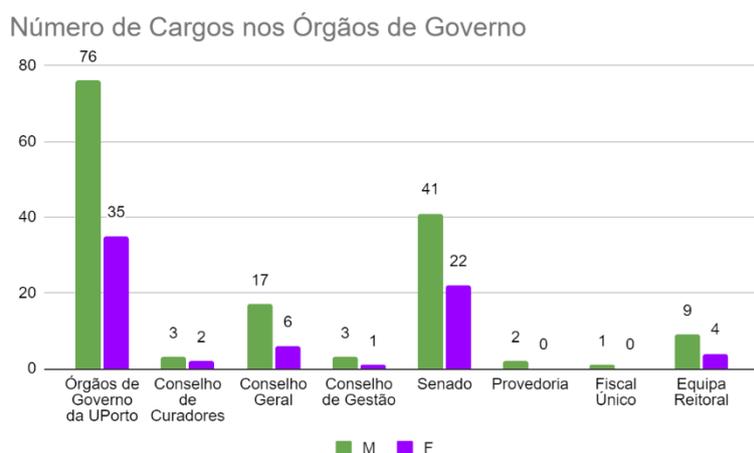
Órgãos de Governo da U.Porto

Entre os cargos decisórios e de poder incluem-se posições que resultam de processos eleitorais e posições que resultam de processos de nomeação. Em ambas as situações, e focando em particular a presença dos dois grupos de género nos órgãos de governo central da universidade, verificamos uma presença dominante do grupo masculino.

Este é um fenómeno que está amplamente documentado na literatura, comumente designado como fenómeno de “*leaky pipeline*”. Trata-se de um efeito de curva em forma de tesoura, através do qual vamos observando uma progressiva “evaporação” das mulheres à medida que vamos subindo na estrutura decisória e de poder nas instituições académicas e universitárias (Herschberg e Berger, 2015).

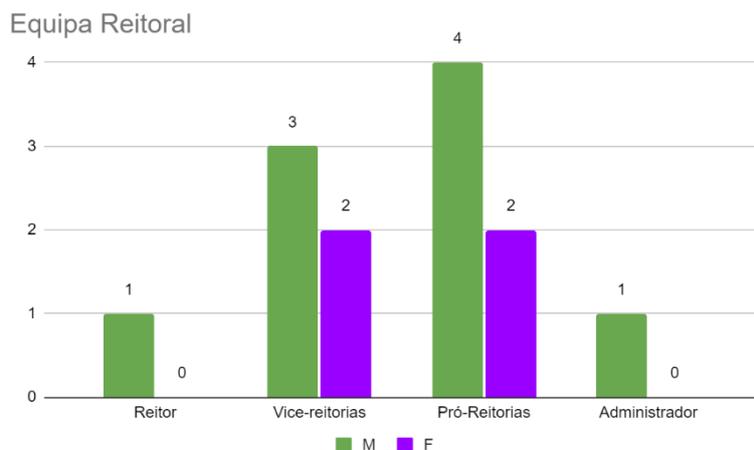
O facto de muitos destes cargos envolverem atos eleitorais, diretos ou indiretos, assim como convites baseados em mérito, oferece uma justificação oficial que, aparentemente, naturaliza as diferenças de género observadas. É precisamente esse efeito de naturalização da diferença, e o conseqüente reconhecimento de que a presença de grupos que são alvo de processos de discriminação nos cargos decisórios é condicionada por essa discriminação, que tem levado a recomendações que apontam para a implementação de mecanismos formais de representação mínima nos órgãos de governo, usualmente designadas e conhecidas como quotas.

Gráfico 37: Número de cargos nos órgãos de governo da U.Porto preenchidos por género



Equipa Reitoral

Gráfico 38: Número de homens e mulheres na equipa reitoral



A distribuição de género na equipa reitoral, pese embora a sua reduzida dimensão em termos absolutos, acaba por refletir as dinâmicas gerais da instituição, uma vez mais com uma presença desproporcional de homens (cerca de 70% dos cargos). Um dos objetivos da procura deliberada de equilíbrios claros nos órgãos de topo como parte de uma estratégia de promoção de igualdade de género é, muitas vezes, o efeito que tende a ter como exemplo do que se pretende para a instituição como um todo, sendo mais provável a reprodução de desequilíbrios de género quando eles marcam, desde logo, o órgão decisório máximo.

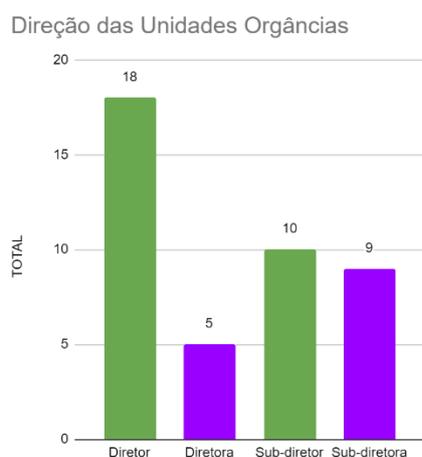
2.2. Representação masculina e feminina nos órgãos de governação descentralizada

Direção das Unidades Orgânicas

A análise ao nível das unidades orgânicas, neste caso faculdades, mantém o gradiente de género já identificado, com uma presença desproporcional do grupo masculino no cargo máximo de direção. Note-se que o ano de 2019, a que se reportam os dados compilados no âmbito do GIA.UP, foi ano de eleições para a direção das faculdades, razão pela qual o número total de diretores (e subdiretores) incluídos no Gráfico 39 ultrapassa o número de faculdades. Nesse gráfico estão representados os cargos em exercício no ano de 2019, incluindo-se diretores que nesse ano cessaram mandatos, e diretores que por essa altura iniciaram os seus, conforme explicitado na abertura deste capítulo.

Salienta-se, como nota complementar, o maior equilíbrio na presença de homens e mulheres no cargo de subdiretor/a.

Gráfico 39: Número de homens e mulheres na direção das unidades orgânicas



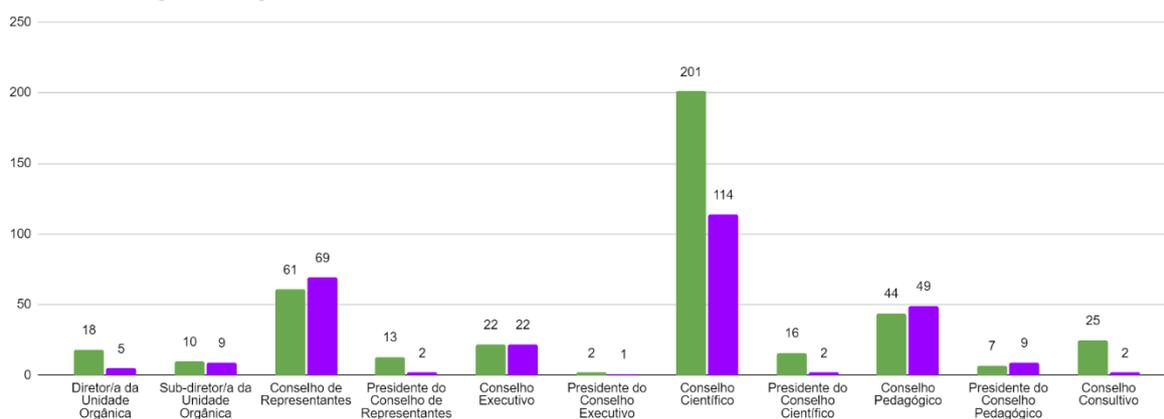
Órgãos de gestão das Faculdades

Num plano mais alargado de análise, e considerando os diferentes órgãos de gestão ao nível da faculdade, voltamos a encontrar tendências gerais que alinham com as dinâmicas de diferenciação de género que têm sido amplamente documentadas na literatura, um pouco por toda a Europa, em relação ao funcionamento da academia no domínio gestor e decisório.

Note-se que, uma vez mais, os homens tendem a estar sobre-representados naquele que é órgão mais crítico, em termos de decisão, no universo da faculdade – o Conselho Científico. Já quando olhamos para a composição e a direção do Conselho Pedagógico, vemos as mulheres a ganharem terreno. Esta é uma clássica divisão de género, que associa a ciência e a decisão científica do foro estratégico a um domínio masculino, enquanto o ensino e a pedagogia são associados à esfera feminina.

Gráfico 40: Número de cargos em órgãos de gestão das faculdades preenchidos por género

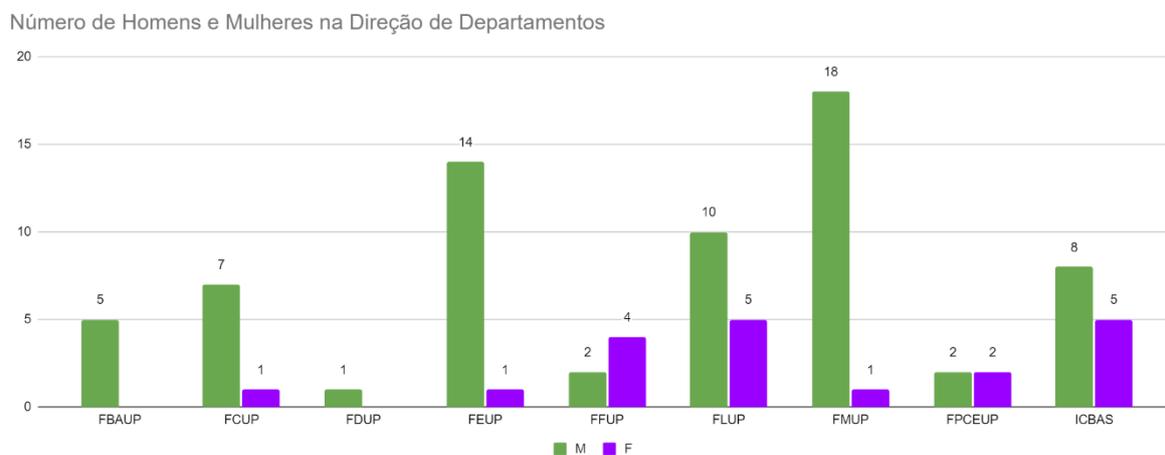
Número de Cargos em Órgãos de Gestão das Faculdades



Direção de departamentos

Afunilando, ainda mais, a análise, e focando níveis mais micro de gestão e decisão, podemos ver que, também ao nível departamental, a presença masculina é esmagadora, embora com alguma variação entre faculdades. O nível departamental, sendo um nível de menor escala, é também onde mais facilmente se criam as cliques de masculinidade que estão na base da reprodução de muitas das dinâmicas de desigualdade de género que temos vindo a expor neste relatório. Mais uma vez, temos aqui um número total de direções de departamento superior ao número de departamentos, devido ao impacto do ato eleitoral.

Gráfico 41: Número de homens e mulheres na direção de departamentos das faculdades



3.

Dimensão de Género na Investigação e Transferência de Conhecimento

Uma das dimensões importantes que tem vindo a ser discutida a propósito da persistência de desigualdades de género na ciência e na academia, nomeadamente no que diz respeito à sub-representação das mulheres nas posições de senioridade, tem a ver com a presença dessas desigualdades no plano da construção dos CVs individuais. Oportunidades de acesso a financiamentos para investigação, oportunidades de acesso à publicação e disseminação de resultados de investigação, são temas recorrentes onde alguns têm procurado encontrar gradientes de género. É um tema complexo, onde arquétipos e estereótipos de uma ciência masculina se cruzarão com processos ainda mais subtis relativos às próprias culturas de género e ao que marca formas de estar na ciência em função do grupo de género. Um estudo recente por Lerchenmueller e colegas, focado no campo específico das ciências da saúde, demonstrava, precisamente, como artigos em que a primeira ou a última autora é uma mulher usam menos frequentemente termos como “*novel*” ou “*excellent*”, ou modalidades de apresentação da investigação positivas (Lerchenmueller, Sorenson e Jena, 2019), sugerindo que as estratégias de autoapresentação das mulheres as colocariam, logo à partida, numa posição de desvantagem face a protocolos de revisão por pares que envolvem referenciais masculinos que os autores homens mais facilmente dominam, porque neles socializados. É uma matéria assumidamente complexa, para a qual a ambição deste relatório é mais modesta.

Com o suporte dos serviços de apoio às atividades de investigação e dos serviços de documentação das diferentes unidades que compõem o universo U.Porto, recolheram-se alguns dados, originalmente não desagregados por género, que se sistematizam, alguns pela primeira vez, neste documento e que lançam algumas pistas para uma potencialmente importante dimensão explicativa de alguns dos desequilíbrios de género que já foram sendo discutidos, pelo menos para o grupo de docentes.

Foram analisados os dados relativos aos projetos de investigação submetidos a programas competitivos de financiamento, nacionais e internacionais; relativos aos projetos aprovados para financiamento e contratualizados; e relativos às publicações, por tipo de publicação. Os dados, tal como tem acontecido para todos os outros indicadores apresentados neste relatório, dizem respeito à atividade registada no ano 2019.

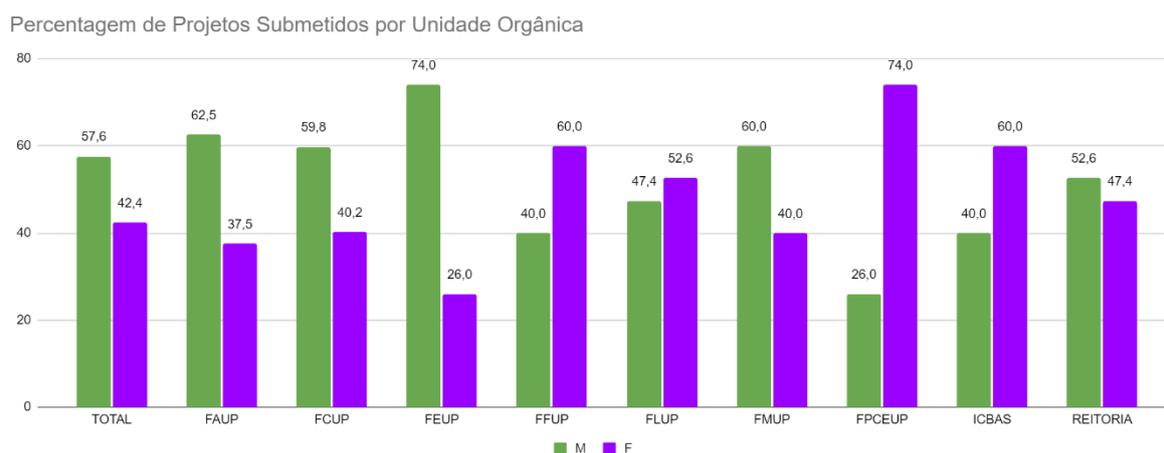
3.1. Presença e acesso a atividades de investigação financiadas

Projetos submetidos para financiamento

A percentagem de projetos submetidos, por género, acompanha a proporção de docentes e investigadores/es na Universidade do Porto (M=56,3%; F=43,7%). Dos 464 projetos submetidos, 57,8% apresentavam homens como investigadores principais e 42,2% tinham nesse papel mulheres. Quando a análise é feita aos projetos submetidos por faculdade, esta correspondência mantém-se. Somente o ICBAS apresenta uma diferença de quase 10 pontos percentuais nesta proporção, sendo que tem 50,3% de docentes e investigador/as de género feminino, mas 60,0% dos projetos submetidos por mulheres. É provável que este número se prenda com a elevada percentagem de investigador/as (92,9%) face aos investigadores (7,1%), nesta faculdade. Foram propositadamente retiradas do Gráfico 42 as Unidades Orgânicas cuja submissão de projetos é residual e, portanto, para as quais é inviável o cálculo de proporção por género.

Em termos gerais, a conclusão de fundo parece apontar para algum equilíbrio de género nos processos de submissão de candidaturas, reflexo naturalmente de equilíbrio nos próprios investimentos de docentes/investigadores/as na preparação das respetivas peças instrutórias.

Gráfico 42: Percentagem de projetos submetidos por género e por unidade orgânica

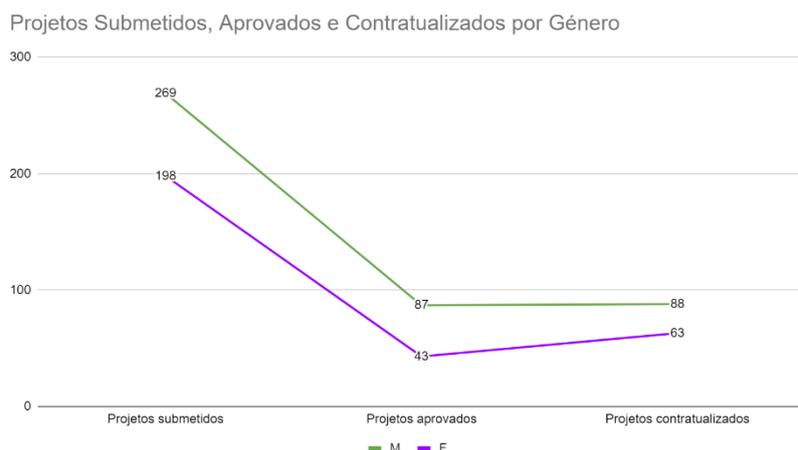


Projetos aprovados e contratualizados

Quando deslocamos a lente para os resultados obtidos em candidaturas, o quadro traçado acima muda.

Em 2019, foram submetidos um total de 467 projetos, tendo sido aprovados 130 até ao final do ano. Foram contratualizados, nesse ano, um total de 151 projetos, cuja submissão foi realizada em 2019 ou em anos anteriores. No Gráfico 43, apresentam-se os valores desagregados por género. Deverá fazer-se uma ressalva, porém, já que alguns dos projetos submetidos em 2019 ainda se encontravam em análise no final de 2020, pelo que a taxa de aprovação apresentada para o ano, neste relatório, não é definitiva. A inclusão, porém, de projetos aprovados em 2018, mas contratualizados em 2019, repõe algum equilíbrio.

Gráfico 43: Projetos submetidos, aprovados e contratualizados por género de investigador/a principal



Quando analisada a percentagem de projetos aprovados, a tendência é para os homens verem os seus projetos mais provavelmente aprovados: o rácio, à data da elaboração do relatório, era de 32,3% dos projetos com homens como investigadores principais aprovados e 21,7% dos projetos com mulheres como investigadoras principais na mesma situação. Inclusivamente, na FPCEUP, que representa áreas disciplinares mais feminilizadas, a aprovação dos projetos foi superior quando submetidos por investigadores de género masculino.

Projetos com mulheres como investigadoras principais, têm **menor** taxa de aprovação

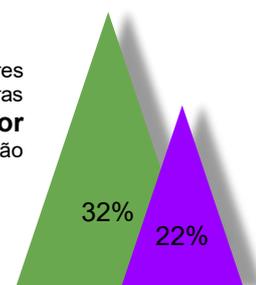
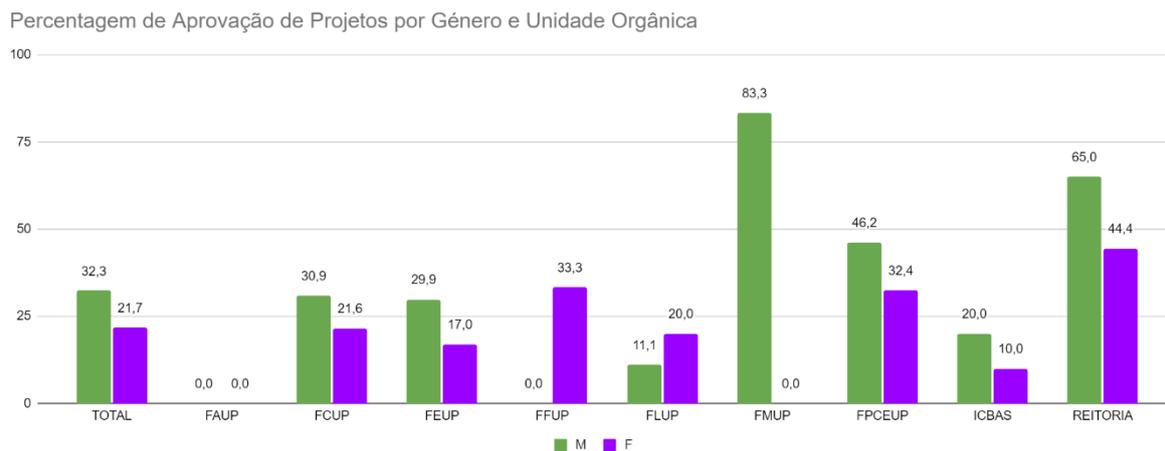


Gráfico 44: Percentagem de aprovação de projetos por género e unidade orgânica



Este é um indicador que remete, seguramente, para processos bem mais amplos de desigualdade de género, que atravessam as culturas científicas de forma global, e que posicionam as mulheres numa posição de desvantagem em processos de avaliação por pares, mesmo em arenas internacionais. Assim se perceberá, talvez, como o tema da igualdade de género continua presente na agenda de prioridades europeias para a investigação e como, no novo quadro comunitário de financiamentos à investigação, se impõem como condições de elegibilidade ou de valorização, a inclusão de abordagens de género no desenho da investigação, a verificação de impactos de género na investigação ou mesmo, como se perfila, a obrigatoriedade de as entidades promotoras terem implementadas políticas e instrumentos de promoção da igualdade de género.

3.2. Acesso e presença na publicação científica

Publicações de docentes

O tema das publicações pode ser muito revelador já que estas dizem respeito à materialização da atividade de investigação, sendo um elemento fundamental na construção da carreira académica individual.

Foram inseridas no módulo de publicações do Sigarra 10 899 publicações com autoria de docentes da U.Porto, com data de 2019. Destas, 6 088 (55,9%) tiveram como autores docentes de género masculino e 4 811 (44,1%) docentes de género feminino, perfazendo uma média de 4,6 publicações para as mulheres e 4,1 publicações para os homens.

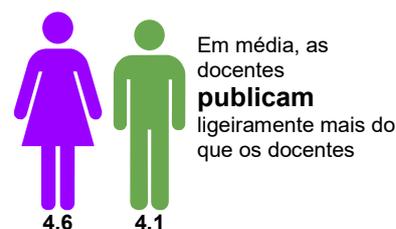
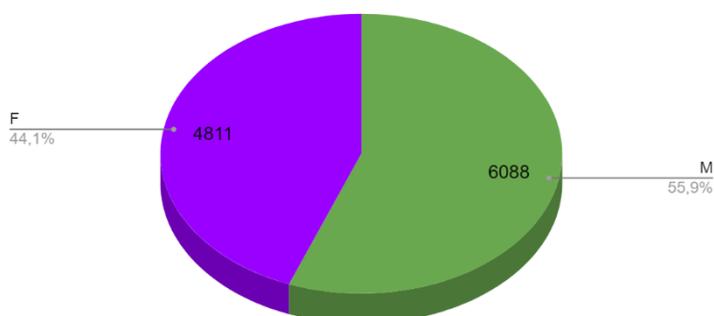


Gráfico 45: Número e percentagem de publicações realizadas por docentes por género

Publicações de Docentes por Género



Esta aparentemente reduzida diferença global, dá lugar a um quadro onde se observam mais expressivas diferenças de género, quando a análise entra em linha de conta com o tipo de publicação. Assim, verificamos que a maioria dos artigos publicados em revistas científicas de circulação internacional ou em atas de conferências internacionais, têm como autores sobretudo docentes do grupo masculino, enquanto livros ou capítulos de livros têm autoria dominante de docentes do grupo feminino.

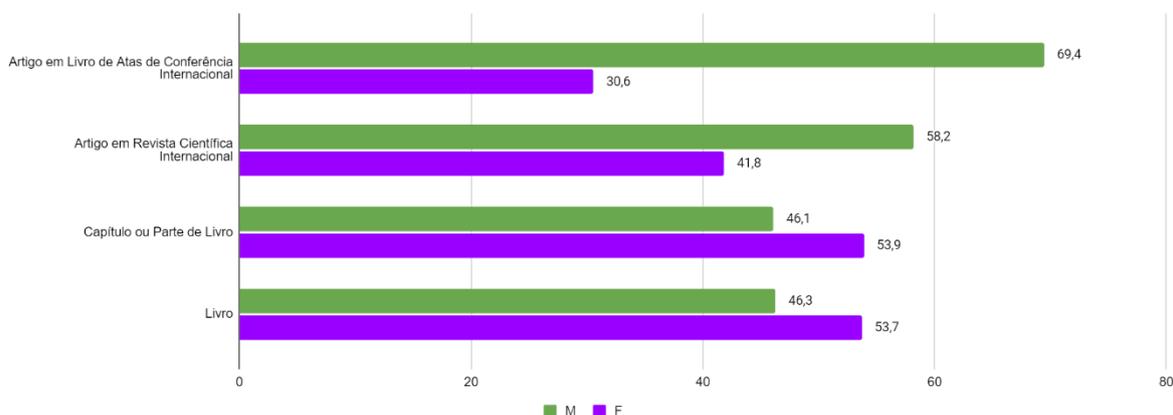
Conforme se poderá ver no Gráfico 46 abaixo, e isso talvez seja o mais relevante a assinalar, as distribuições de género nos diferentes tipos de publicações não refletem os pesos relativos de homens e mulheres no grupo profissional,

apontando por isso, e de forma inequívoca, para processos de seleção de género, alguns autoimpostos, outros forçados, em relação às plataformas de disseminação de conhecimento. Essas diferentes plataformas, por sua vez, acarretam consequências distintas, por exemplo, no plano da construção de CVs individuais, levando, nesse sentido, a oportunidades distintas de promoção na carreira.

Em suma, falamos de processos que estão profundamente integrados e que concorrem, em conjunto, para as dinâmicas de desvantagem das mulheres que têm vindo a ser discutidas ao longo do documento.

Gráfico 46: Percentagem de publicações de docentes por tipo de publicação e género

Percentagem de Publicações de Docentes por Tipo de Publicação



4.

Enviesamento e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio Sexual

A realização de diagnósticos como o GIA.UP é o melhor ponto de partida para que uma organização conheça e perceba, de forma completa, como está em relação à promoção da igualdade de género. Na realidade, só depois de avaliar a situação poderá a instituição identificar quais as medidas que precisam de ser implementadas. Nesse diagnóstico, porém, e ao lado da análise detalhada de toda a informação administrativa disponível, desagregada por sexo, torna-se importante considerar as percepções, as experiências, o conhecimento e as expectativas de trabalhadores/as. Efetivamente, para uma compreensão mais completa dos impactos que as práticas organizacionais têm em termos de promoção de (des)igualdade de género, é fundamental perceber como é que trabalhadores e trabalhadoras sentem esses impactos.

Com este postulado como referência, o diagnóstico GIA.UP desenvolveu e administrou um inquérito por questionário que pretendia recolher dados sobre conhecimentos e experiências individuais de (des)igualdade de género na U.Porto, sobre práticas organizacionais promotoras de igualdade de género, e sobre atitudes e comportamentos sexistas. Nesta secção dá-se conta dos resultados desse protocolo de auscultação direta do universo de trabalhadores/as da U.Porto.

O questionário foi preparado para autoadministração em plataforma digital. O convite para preenchimento do questionário foi enviado para toda a comunidade de trabalhadores e trabalhadoras da U.Porto, sendo a resposta voluntária e resultado, exclusivamente, da decisão individual de participar. Nesse sentido, a amostra final não envolveu nenhum método de seleção aleatória, não podendo ser apreciada em termos da sua representatividade estatística. Por isso mesmo, as análises não envolverão nenhum exercício de extrapolação das conclusões ao universo mais alargado, antes privilegiando leituras descritivas que possam servir para sinalizar domínios e temas relevantes para a discussão sobre o ponto de situação da U.Porto em matéria de (des)igualdade de género.

No total dos 3 envios de convites para preenchimento do questionário, foram registados 1 139 acessos. Destes, 148 não avançaram no questionário, não passando da página de apresentação. Dos 991 trabalhadores que avançaram no questionário, 988 viriam a declarar consentimento informado para recolha de dados. Ao longo do preenchimento do questionário, foram sendo registadas desistências, tendo-se chegado a uma amostra final de questionários completos de dimensão igual a 554. Nas tabelas abaixo registam-se, para a amostra original de participantes que

consentem na participação, as perdas amostrais por género, por Faculdade e por carreira.

De uma maneira geral, e no que diz respeito aos indicadores carreira e unidade orgânica, a distribuição final dos questionários completos não se afasta muito da que é a distribuição geral das categorias desses indicadores no universo total da U.Porto (ver distribuições gerais na secção 1 do relatório). Onde esse desvio se verifica de forma mais pronunciada é na distribuição da adesão ao questionário, por género, com uma participação proporcionalmente maior das mulheres. Este dado, em si, não constitui surpresa, nomeadamente tendo em conta o tema do questionário e a expectável maior identificação com o mesmo por parte do universo feminino. Nas análises, e para evitar o que seria o peso desproporcional das respostas do grupo feminino na definição da tendência, manteremos a diferenciação por género. Uma nota a esse respeito impõe-se: a autotclassificação que o inquirido fez sobre o seu grupo de género previa categorias de resposta que não as do binário masculino/feminino. O baixo número de respostas na categoria ‘Outro’ inviabiliza o cálculo e proporções. Por essa razão apenas, essa categoria acabaria por ficar omissa nas análises que envolvem diferenciação por género em alguns dos indicadores.

Gráfico 47: Número de questionários respondidos por género

Número de Questionários Respondidos por Género

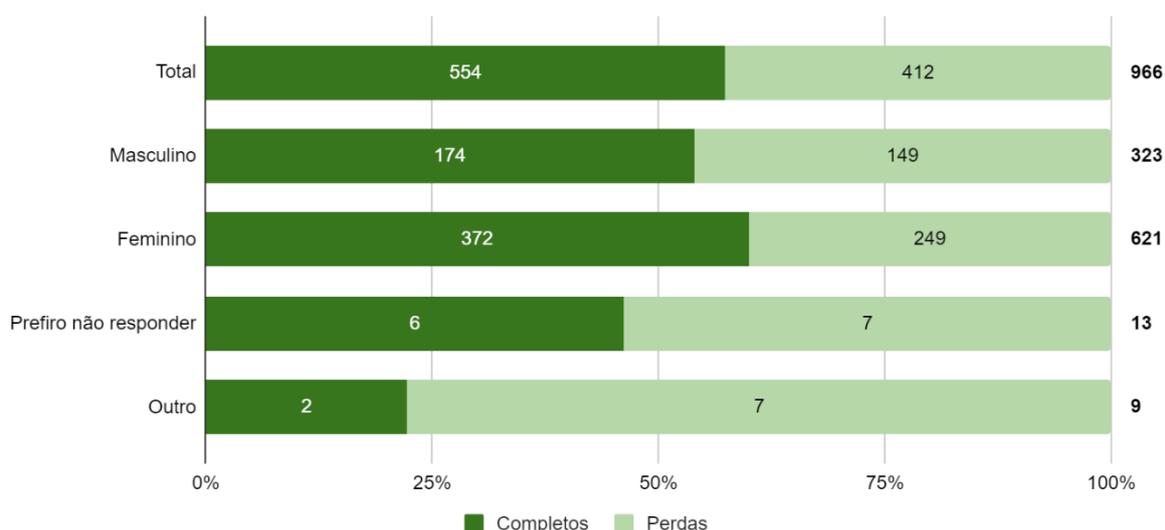


Gráfico 48: Número de questionários respondidos por grupo funcional

Número de Questionários Respondidos por Grupo Funcional

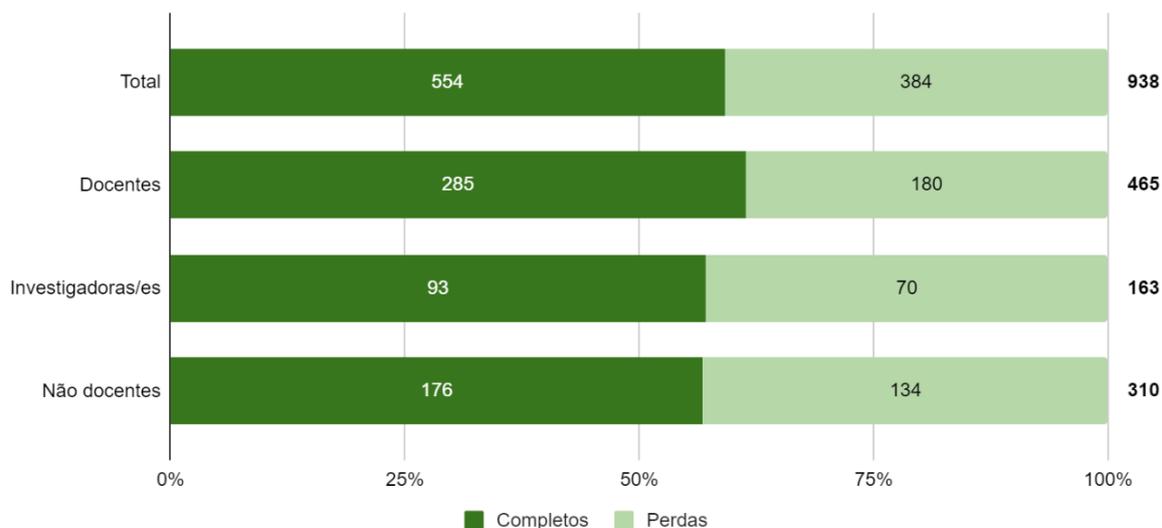
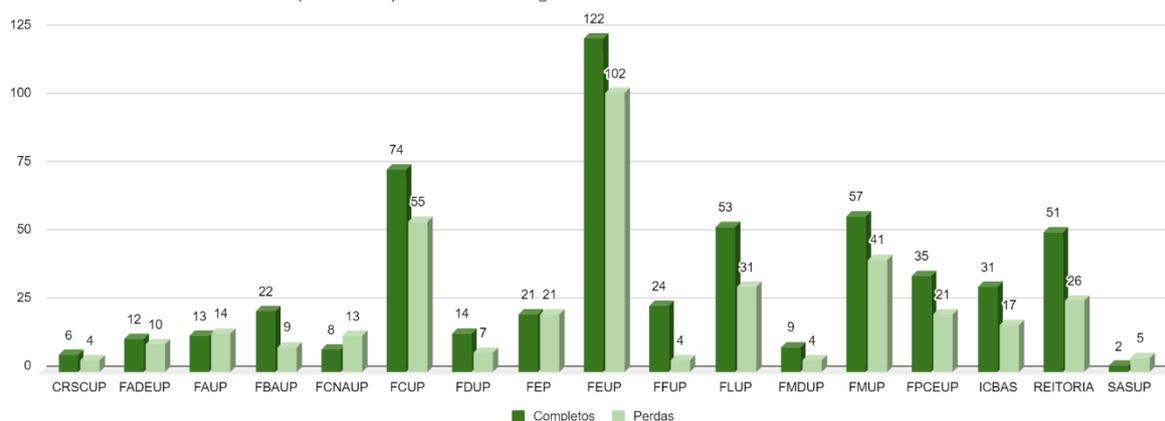


Gráfico 49: Número de questionários respondidos por unidade orgânica

Número de Questionários Respondidos por Unidade Orgânica



Procurando clareza na apresentação e discussão de resultados, optou-se por dividir essa apresentação em 4 pontos temáticos, antecedidos de uma breve caracterização da amostra final de 554 inquiridos em função de algumas variáveis sociodemográficas.

4.1. Caracterização sociodemográfica

A breve caracterização sociodemográfica que se apresenta de seguida tem como objetivo, exclusivamente, fornecer um pano de fundo para as leituras que serão feitas nas secções seguintes e onde se poderão querer apreciar até que ponto os próprios perfis sociodemográficos dos inquiridos e das inquiridas influenciam algumas das tendências que aí serão registadas.

Tabela 3: Caracterização sociodemográfica das/os participantes no inquérito por questionário

		n	%
Género	Masculino	174	31 %
	Feminino	372	67 %
	Prefiro não responder	6	n/a
	Outro	2	n/a
Funções exercidas	Docente	285	51 %
	Investigador/a	93	17 %
	Não docente	176	32 %
Grupo etário	< = 30 anos	37	7 %
	31 a 40 anos	109	19 %
	41 a 50 anos	188	33 %
	> 50 anos	229	41 %
Estado civil	Solteiro/a	93	17 %
	Com um/a companheiro/a (em residências separadas)	32	6 %
	União de Facto	74	13 %
	Casado/a	272	48 %
	Recasado/a ou nova união de facto	19	3 %
	Divorciado/a ou separado/a	61	11 %
	Viúvo/a	8	n/a
	Outro	4	n/a
Habilitações	Ensino secundário (12º ano)	27	5 %
	Licenciatura	88	16 %
	Mestrado	73	13 %
	Doutoramento	360	64 %
	Outro	15	3 %
Tem ou teve filhos?	Sim	363	64 %
	Não	200	36 %
Quem gozou licença parental	Mãe	260	72 %
	Pai	5	n/a
	Ambos	95	26 %
Percepção de rendimento disponível	Não chega para as despesas	19	3 %
	Mal dá para pagar as contas	39	7 %
	Dá para viver e assegurar as necessidades comuns	282	51 %
	Dá para viver confortavelmente	218	39 %
Participantes		554	100%

n/a: para valores absolutos inferiores a 10 casos não são calculadas percentagens

A amostra de inquiridos que responderam ao questionário apresenta-se com um estrutura etária que decalca, em larga medida, a do universo U.Porto, com um peso maior dos grupos etários acima dos 40 anos. As habilitações escolares são, como se esperaria, de nível superior. Uma larga maioria (cerca de 70%) vive em alguma modalidade de conjugalidade ou relacionamento íntimo, sendo que quase 2 em cada 3 inquiridos tem ou teve filhos. Destes, a clara maioria (72%) deu origem a licenças de parentalidade gozadas exclusivamente pela mãe. Isto estará, seguramente, associado ao perfil etário mais envelhecido da amostra, nomeadamente à experiência da parentalidade num tempo em que o gozo da respetiva licença pelo pai era não só invulgar, mas também legalmente difícil. A amostra é, ainda, uma amostra de pessoas que vivem com algum conforto financeiro.

Tempos de trabalho e de conciliação

A propósito, ainda, desta contextualização inicial, e tendo em conta o período particular de emergência sanitária que vivemos, procurou-se perceber, de uma forma muito geral, quais os impactos dos arranjos laborais em domínios particulares da vida, nomeadamente para avaliar se o momento pandémico, no universo U.Porto, poderia ter acentuado desigualdades de género, muito concretamente em domínios de conciliação. Aos inquiridos foi pedido que descrevessem a distribuição do seu tempo diário por um conjunto de atividades comuns do dia-a-dia, na atualidade, e antes da pandemia. Os resultados apresentam-se nos Gráfico 50 e Gráfico 51 abaixo.

Gráfico 50: Carga horária média antes da pandemia Covid-19 e atualmente

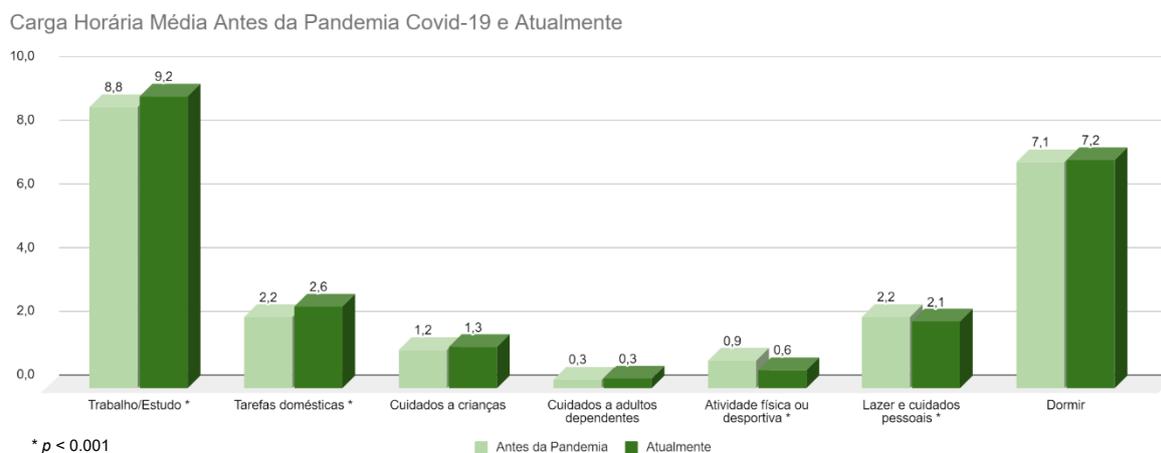


Gráfico 51: Carga horária média num dia típico atualmente



Numa nota geral, verifica-se que existiu, de facto, uma alteração significativa na estrutura dos tempos, para muitos trabalhadores e trabalhadoras da U.Porto. Aumentaram as horas de trabalho, as horas dedicadas a tarefas domésticas e, embora menos, as horas dedicadas ao cuidado de crianças dependentes. Por outro lado, diminuíram as horas dedicadas ao lazer e a atividades desportivas. Na realidade, o único tempo que não foi afetado foi aquele dedicado ao dormir. Estes dados são consistentes com o que tem vindo a ser discutido, internacionalmente, sobre a tendência para o teletrabalho se saldar num aumento efetivo do número de horas de trabalho. As estatísticas publicadas, em janeiro de 2021, pela NordVPN¹, sugerem mesmo que esses aumentos podem, em alguns setores, ser tão elevados como mais 2 a 2,5 horas de trabalho diário.

A análise feita à ocupação atual do tempo, tendo em conta a distinção por grupo de género, uma vez mais não se faz acompanhar de grandes surpresas. Os tempos são idênticos em muitos domínios do que constitui a atividade diária, apenas emergindo diferenças significantes nos indicadores mais clássicos de desigualdade de género (as mulheres a assumirem mais tempo dedicado a tarefas domésticas, enquanto os homens guardam mais tempo para atividades desportivas).

¹ Ver a primeira publicação, pela Bloomberg, dos resultados da análise que a NordVPN fez para 10 países em <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-02-02/remote-working-s-longer-hours-are-new-normal-for-many-chart> (último acesso em 2 de março de 2021).

4.2. Perceções gerais sobre (des)igualdade de género no contexto da academia

Numa primeira abordagem às perceções dos inquiridos e das inquiridas, procurou-se perceber como viam a situação em matéria de (des)igualdade de género na Universidade, nas suas unidades orgânicas e nas diferentes áreas científicas.

Começando pelas apreciações mais gerais, são ainda muitos os que descrevem o contexto das instituições universitárias como marcado por desigualdades de género. As apreciações do grupo feminino são, invariavelmente, mais negativas do que as do grupo masculino, mas existem aspetos onde a proximidade das apreciações se faz notar. Tal é o caso, por exemplo, do reconhecimento de acesso mais difícil das mulheres a cargos de direção, domínio para o qual mais de 1 em cada 3 homens reconhece que assim é nas instituições universitárias. A desigualdade de género é menos associada ao campo particular da investigação, incluindo para o grupo feminino. Apesar disso, cerca de 1 em cada 5 mulheres inquiridas ainda aponta desigualdade, desfavorável ao género feminino, nas oportunidades de publicar e de obter financiamento para investigação.

Gráfico 52: Perceção dos obstáculos na carreira de investigação das mulheres, na sua UO

Perceção da Situação na Sua Unidade Orgânica

Questionado a docentes e investigador/es

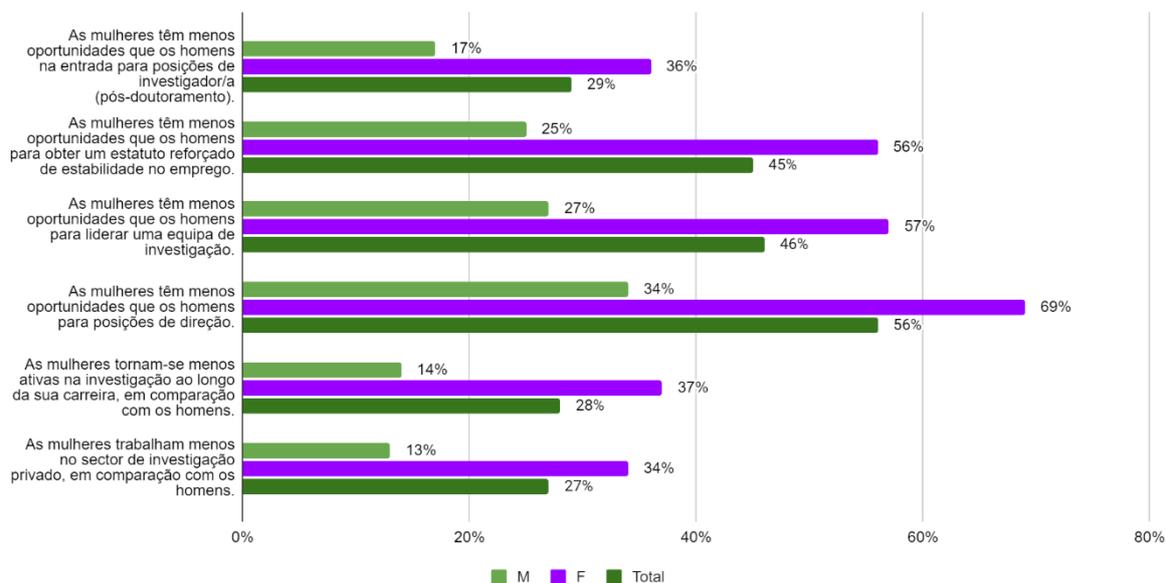
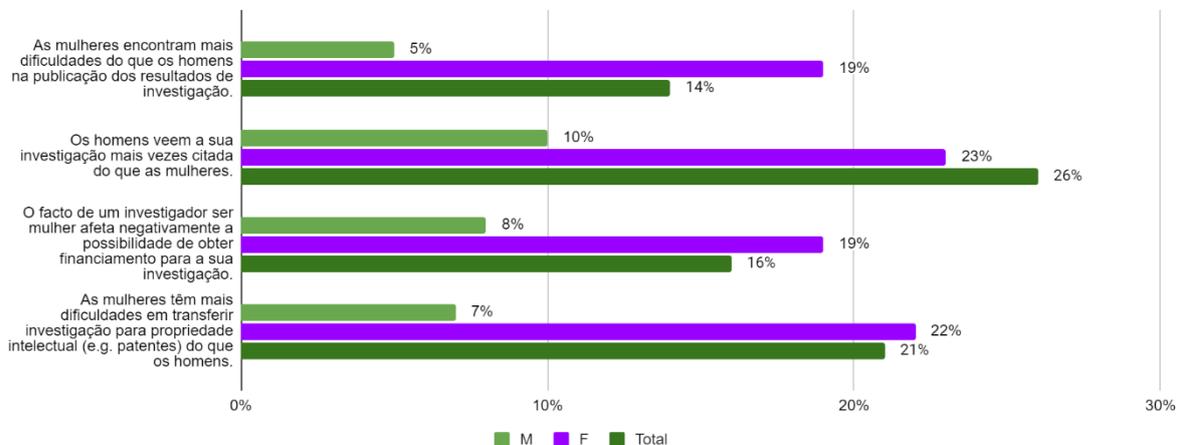


Gráfico 53: Percepção dos obstáculos de género na sua área de investigação

Percepção da Situação na Sua Área de Investigação

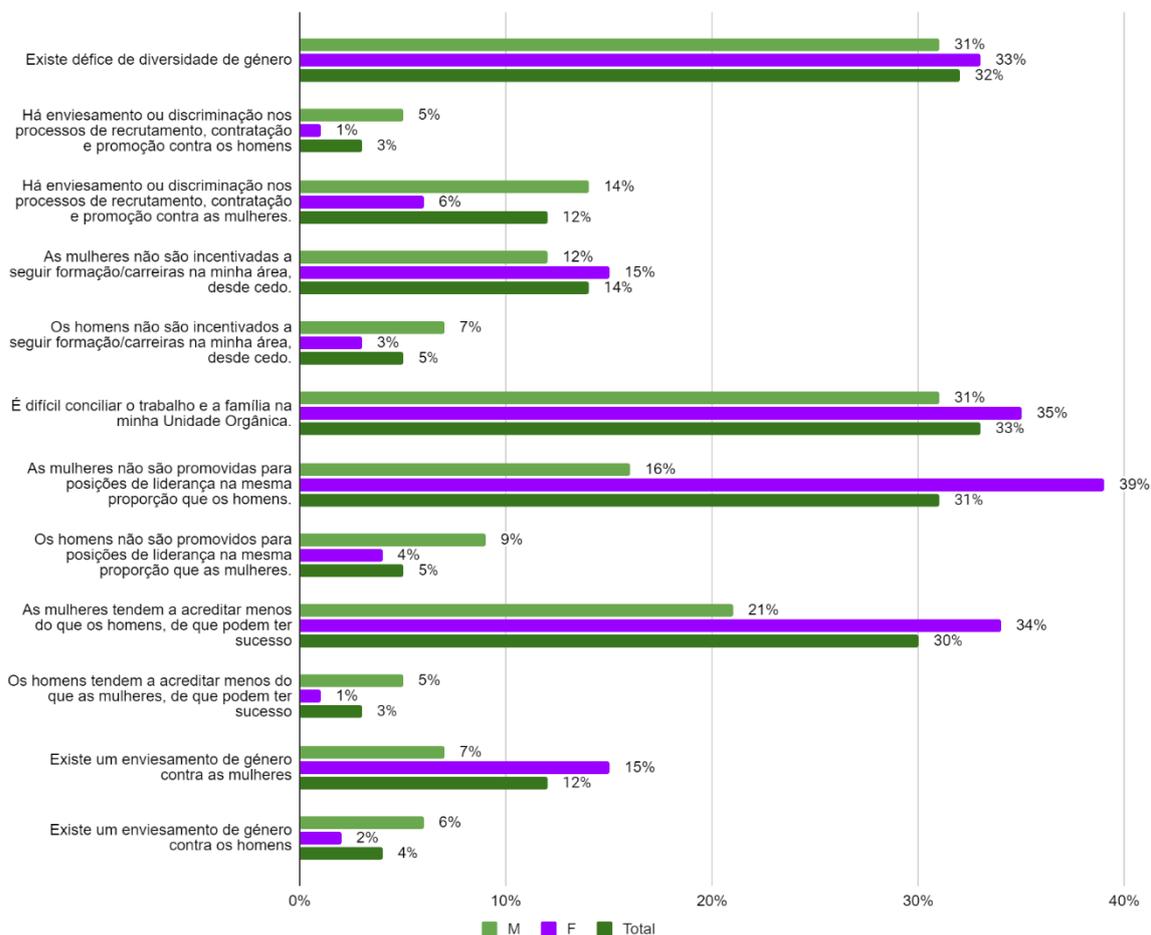
Questionado a docentes e investigadores/es



A análise que os inquiridos e as inquiridas fazem das (des)igualdades de género associadas às práticas de gestão e organização do trabalho nas suas unidades orgânicas também é marcada por alguma insatisfação. As dimensões que se destacam como mais negativas, merecendo referência da parte de cerca de 1 em cada 3 inquiridos/as são as relativas à conciliação da vida laboral com a vida familiar, ao acesso a cargos de decisão pelas mulheres e em relação ao que se considera ser um défice de diversidade de género nos ambientes e trabalho.

Gráfico 54: Perceção das práticas de gestão e organização do trabalho face à diversidade de género na sua unidade orgânica

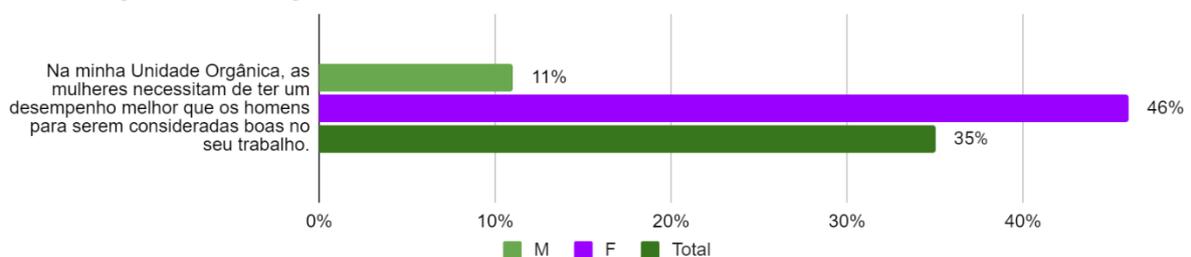
Perceção das Práticas de Gestão e Organização na sua Unidade Orgânica



Conforme se pode ver no Gráfico 55 abaixo, ascende a 35% a proporção geral de pessoas inquiridas que reconhece que, na sua unidade orgânica, as mulheres têm de trabalhar mais do que os homens para serem positivamente avaliadas no seu trabalho. Entre o grupo feminino, essa proporção sobre mesmo para os 46%.

Gráfico 55: Perceção da situação na sua unidade orgânica face ao desempenho das mulheres

Perceção da Situação na Sua UO face ao Desempenho das Mulheres

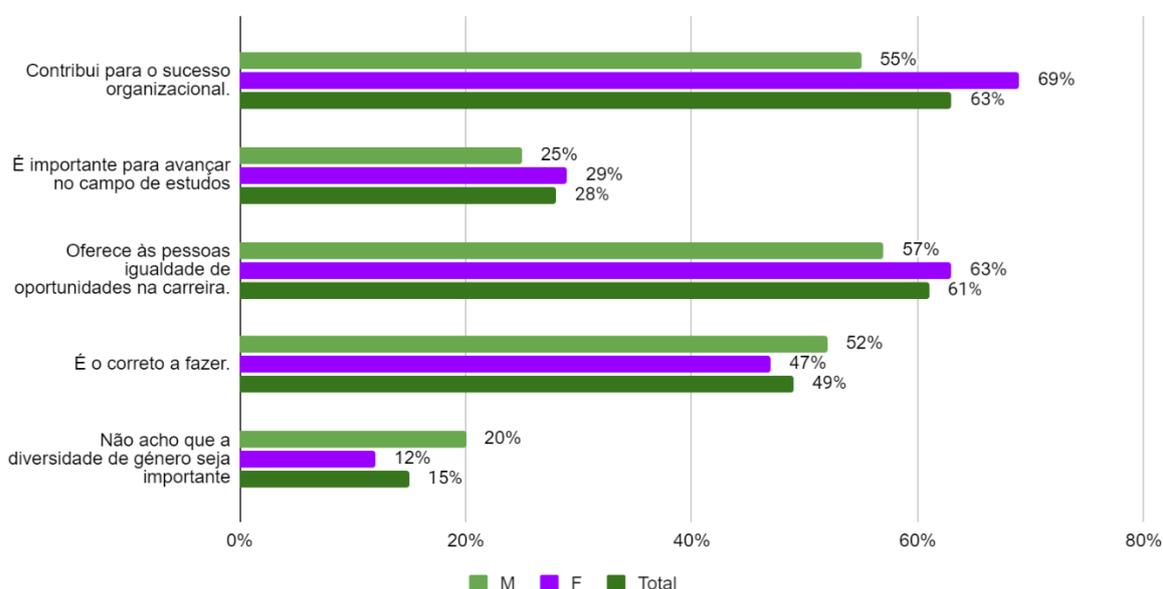


Esta visão não muito positiva da situação atual da universidade em matéria de igualdade de género faz-se acompanhar de um reconhecimento bastante generalizado da importância que tem, no plano do funcionamento das universidades, a promoção da diversidade de género, com 63% de inquiridos a considerarem mesmo que esse é um fator determinante para o sucesso organizacional. São apenas 15% as pessoas inquiridas que rejeitam que a diversidade de género tenha alguma importância, proporção que sobrepõe para 20% entre o grupo masculino.

Gráfico 56: Impactos organizacionais da diversidade de género considerados como importantes no contexto do seu trabalho

Importância da Diversidade de Género no Contexto do Seu Trabalho

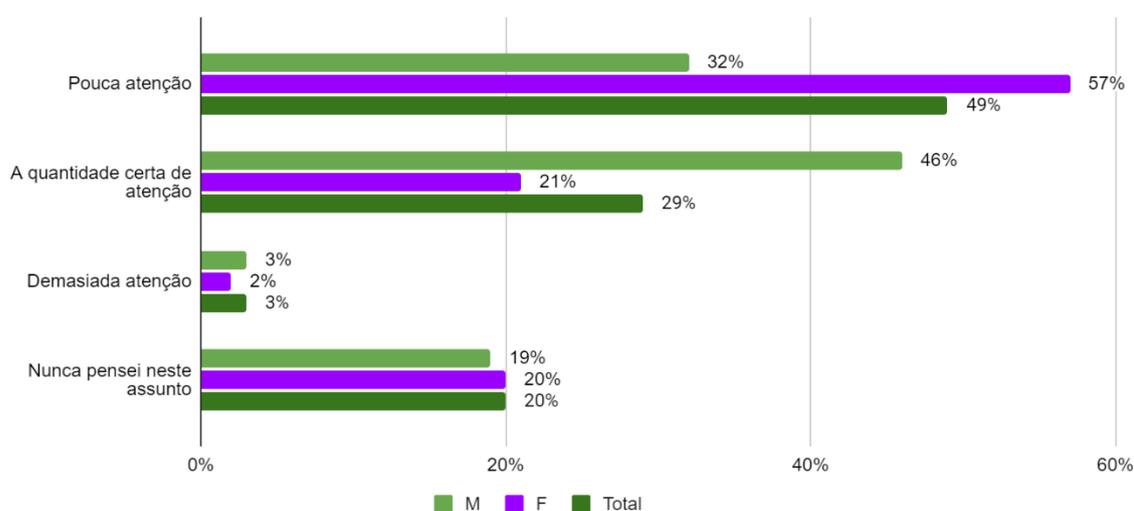
Questionado a docentes e investigadoras/es



Em relação à atenção que o tema tem no plano da gestão das unidades orgânicas, quase metade das pessoas inquiridas reconhece que não é tema ao qual seja dada atenção. Essa é uma opinião mais presente entre o grupo feminino, apesar de tudo. Na realidade, no grupo masculino as opiniões parecem estar bastante divididas, com cerca de metade dos homens a declararem que ao assunto é dada a quantidade certa de atenção.

Gráfico 57: Percentagem de atenção dedicada às questões de género na sua unidade orgânica

Atenção Dedicada às Questões de Género na Sua Unidade Orgânica



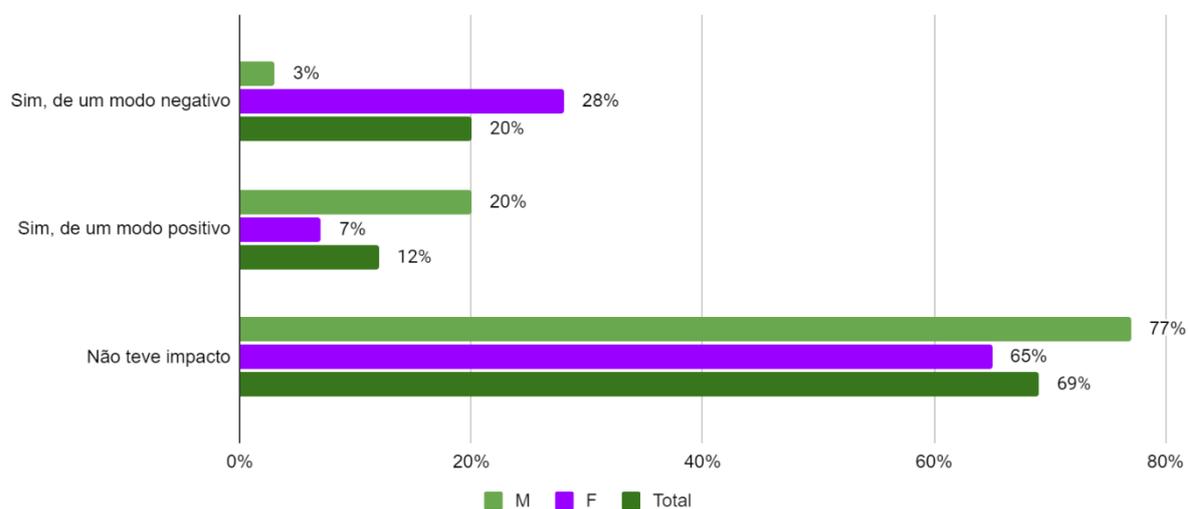
4.3. Experiências individuais sobre (des)igualdade de género

Além das visões mais gerais, por referência a cenários mais indiferenciados, pretendeu-se recolher também alguma informação sobre as vivências pessoais de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de (des)igualdade de género.

Embora 69% das pessoas inquiridas declare que o seu grupo de género não teve impacto na sua trajetória e sucesso profissional, assinala-se que mais de 1 em cada 4 mulheres considera que teve, e num sentido negativo, e que 1 em cada 4 homens reconhece que teve, e num sentido positivo.

Gráfico 58: Perceção do impacto do género no próprio sucesso profissional

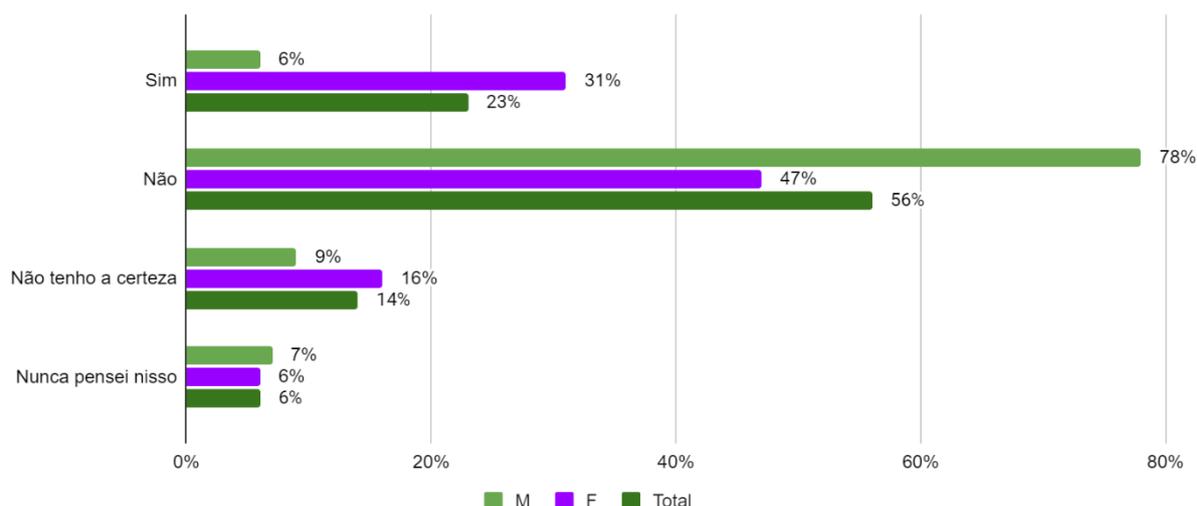
Considera que o seu género teve algum impacto no seu sucesso profissional?



No plano das experiências pessoais de discriminação, será importante assinalar que quase 1 em cada 2 mulheres declara já ter vivenciado alguma situação em que se sentiu discriminada dado o seu grupo de género, ou onde não teve a certeza de que a experiência assim se classificaria. Já entre o grupo masculino, quase 4 em cada 5 homens declara nunca se ter sentido discriminado por causa do seu grupo de género.

Gráfico 59: Percentagem de experiência de discriminação de género

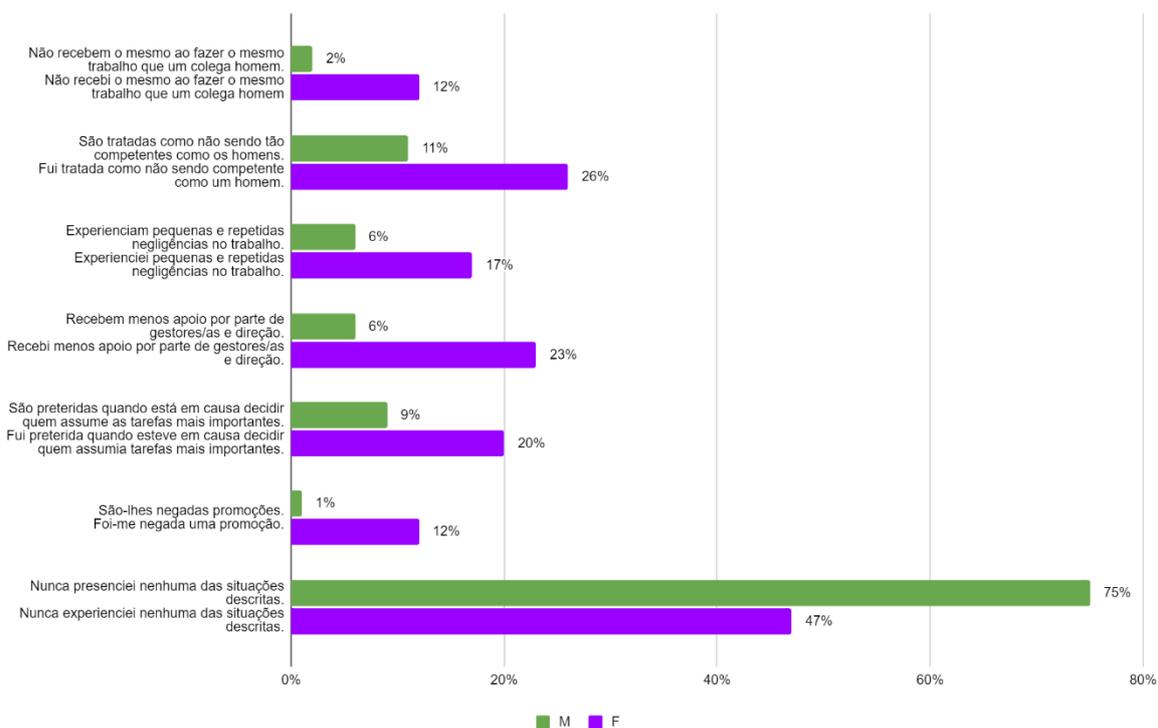
Já sentiu algum tipo de discriminação de género?



Procurando uma aproximação ao conteúdo mais concreto das vivências que inquiridos e inquiridas classificam como situações de discriminação das mulheres, pediu-se ao grupo feminino que assinalasse as situações que já tinha pessoalmente vivido, e ao grupo masculino as que já havia pessoalmente testemunhado. No Gráfico 60 abaixo registam-se as respostas dos dois grupos à lista de situações apresentadas.

Gráfico 60: Percentagem de situações que afetam as mulheres, presenciadas e experienciadas

Situações que Afetam as Mulheres, Presenciadas e Experienciadas



Destaca-se, antes de mais, que há um gradiente muito forte de género que separa as experiências mais negativas das mulheres das perceções mais limitadas da ocorrência dessas experiências pelos homens. Enquanto mais de metade das mulheres inquiridas declara já ter experienciado pelo menos uma das situações de discriminação apresentadas no questionário, apenas 1 em cada 4 homens inquiridos reconhece a ocorrência de pelo menos uma das mesmas situações.

Entre as mulheres, as situações de discriminação que foram mais vezes vividas pelas inquiridas dizem respeito a terem sentido que são consideradas menos competentes do que os homens (26%), terem recebido menos apoio da direção e gestão (23%) e terem sido preteridas quando em causa esteve a decisão de serem assumidas tarefas mais importantes (20%). Entre os inquiridos, o domínio que ainda assim recolhe maior reconhecimento de ocorrências é aquele onde se considera a mulher avaliada como menos competente do que os homens, mas com apenas um pouco mais de 1 em cada 10 homens a assim o reconhecer.

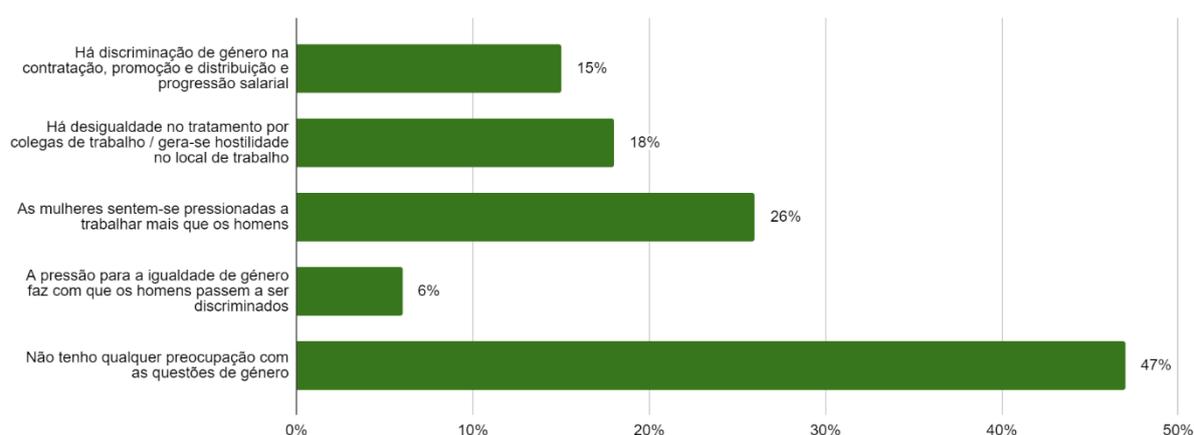
4.4. Práticas organizacionais e políticas de promoção de igualdade de género

Face a um quadro geral onde se percebe a persistência de elementos de desigualdade, quer ao nível das perceções, quer ao nível das experiências individuais, procurou-se auscultar os trabalhadores e as trabalhadoras sobre como vêm as práticas organizacionais no campo da promoção da igualdade de género, como as avaliam, como perspetivam a sua evolução e, também, que caminhos preferem.

Começando pela identificação do aspeto que gera maior preocupação entre as pessoas inquiridas, são mais de metade aqueles que reconhecem que o tema da desigualdade de género lhes suscita preocupação. O motivo mais vezes assinalado como fonte de preocupação remete para os efeitos subtis da discriminação de género enquanto fonte de pressão sobre as mulheres e a sua carga de trabalho.

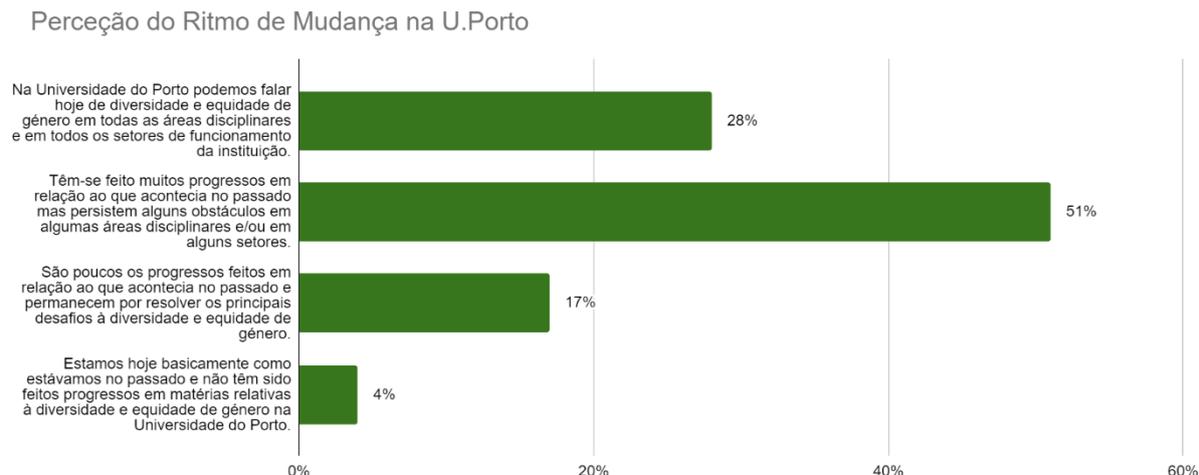
Gráfico 61: Aspetos relativos às questões de género que suscitam maior preocupação na sua UO

Aspetos Relativos às Questões de Género que Suscitam Maior Preocupação na Sua UO



Um pouco mais de metade das pessoas inquiridas reconhece que se tem evoluído positivamente no domínio da igualdade de género, quando se olha para a realidade da U.Porto, embora reconhecendo também que não é assunto totalmente resolvido, persistindo dificuldades e obstáculos, sobretudo em alguns setores e em algumas áreas disciplinares. Ao lado desta posição maioritária, surgem em pólos opostos aqueles que se revêm numa U.Porto caracterizada por diversidade e equidade de género (28%) e aqueles que entendem que não se têm feitos progressos ou são pouco os progressos em relação ao passado (21%).

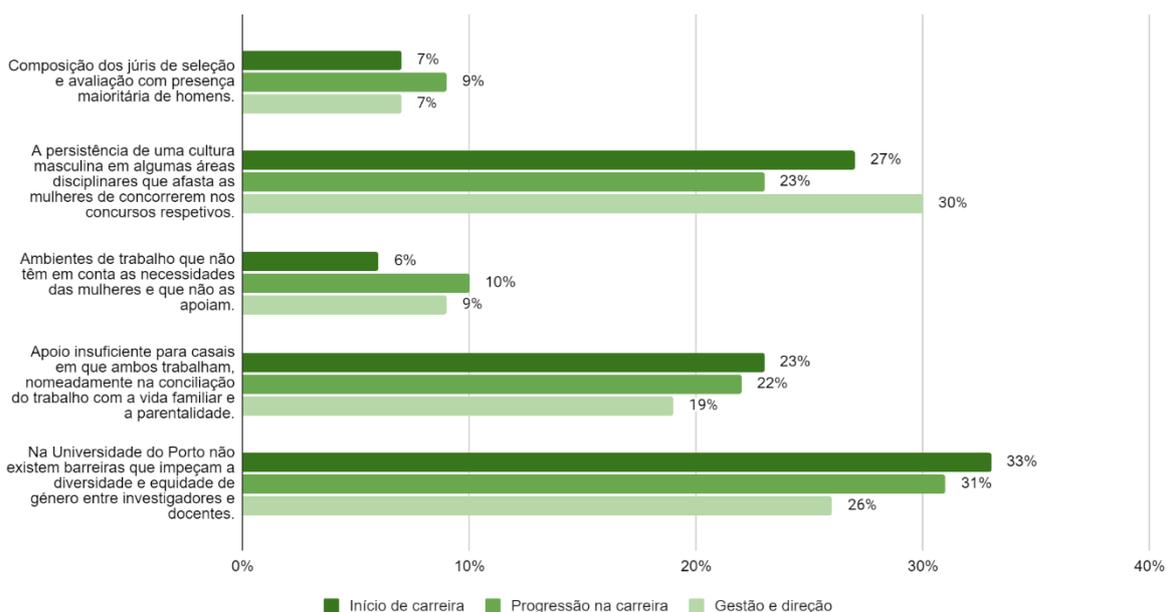
Gráfico 62: Perceção do ritmo de mudança na U.Porto



Quando pedido aos inquiridos e às inquiridas que identificassem quais os principais fatores com impacto na (des)igualdade de género, nomeadamente considerando diferentes fases da carreira (na entrada, na progressão e no acesso a cargos decisórios), o que se pretendia era sinalizar domínios de intervenção prioritários na perspetiva dos/as trabalhadores/as. No Gráfico 63 abaixo apresentam-se os resultados obtidos.

Gráfico 63: Fatores com maior impacto na igualdade de género

Fatores com Maior Impacto na Igualdade de Género



Antes de mais, deverá registar-se que mais de 2 em cada 3 pessoas inquiridas reconhece que esses fatores existem, variando na seleção daquele que consideram ter maior impacto. À cabeça surge, uma vez mais, o reconhecimento de uma persistente cultura masculina que torna ambientes de trabalho e áreas disciplinares desencorajadoras para as mulheres. Em segundo lugar aparecem as políticas de conciliação da vida laboral com a vida familiar.

Foi pedido aos inquiridos e às inquiridas, finalmente, que avaliassem a relevância que poderiam ter algumas medidas concretas de intervenção orientadas para a promoção da diversidade e igualdade de género.

Gráfico 64: Avaliação da relevância de medidas que as instituições podem adotar e/ou desenvolver para promoção da diversidade e equidade de género na U.Porto

Relevância de Medidas a Adotar pela U.Porto



As respostas obtidas acabam por ser muito consistentes com as opiniões e experiências que haviam sido já assinaladas no questionário, com as medidas a recolherem mais consenso enquanto muito relevantes a serem as que se relacionam direta ou indiretamente com o tema da conciliação da vida laboral com a vida familiar e, em particular, com a parentalidade. Considerada igualmente como muito relevante é a promoção de campanhas de sensibilização e formação sobre assédio sexual e discriminação de género.

Assinale-se, finalmente, que quase metade das pessoas inquiridas acabaria por classificar como muito relevante a conceção e implementação de um Plano de Igualdade de Género na Universidade do Porto. A estas juntam-se as pessoas que, embora reconhecendo relevância à medida, mantêm algum ceticismo quanto ao seu alcance (34%).

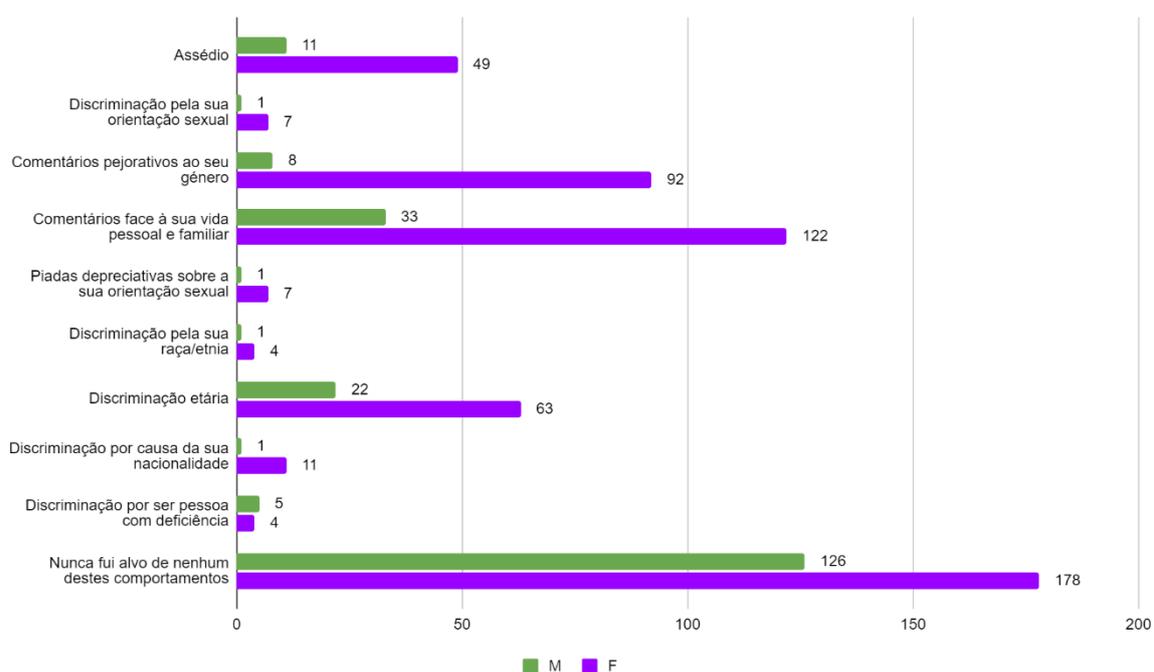
4.5. Experiências em matéria de discriminação, atitudes e comportamentos sexistas

Numa última secção de discussão dos resultados do inquérito realizado, dá-se conta do apuramento de respostas das pessoas inquiridas quando lhes foi pedido que assinalassem qual ou quais as experiências de assédio, de sexismo e de ação discriminatória de que já tinham sido pessoalmente vítimas ou que já tinham testemunhado ter vitimado outros/as.

Será importante notar que, neste campo, estamos a abordar ocorrências que constituem violações de direitos e liberdades fundamentais, tendo algumas inclusive uma moldura penal associada. E é isso que torna particularmente relevante, preocupante mesmo, verificar que 45% das pessoas inquiridas declaram já ter sido vítimas de pelo menos uma das situações de assédio/discriminação apresentadas, e que 65% das pessoas inquiridas reconhece já ter presenciado pelo menos uma dessas situações. Reafirmando que os dados obtidos não sustentam extrapolações de qualquer tipo sobre a incidência deste tipo de fenómenos no universo da U.Porto, os valores não deixam de suscitar alguma preocupação e de convocar à reflexão sobre modalidades de intervenção quer de tipo punitivo, quer de tipo preventivo.

Gráfico 65: Comportamentos, em contexto laboral, de que já foi alvo o/a trabalhador/a ⁽¹⁾

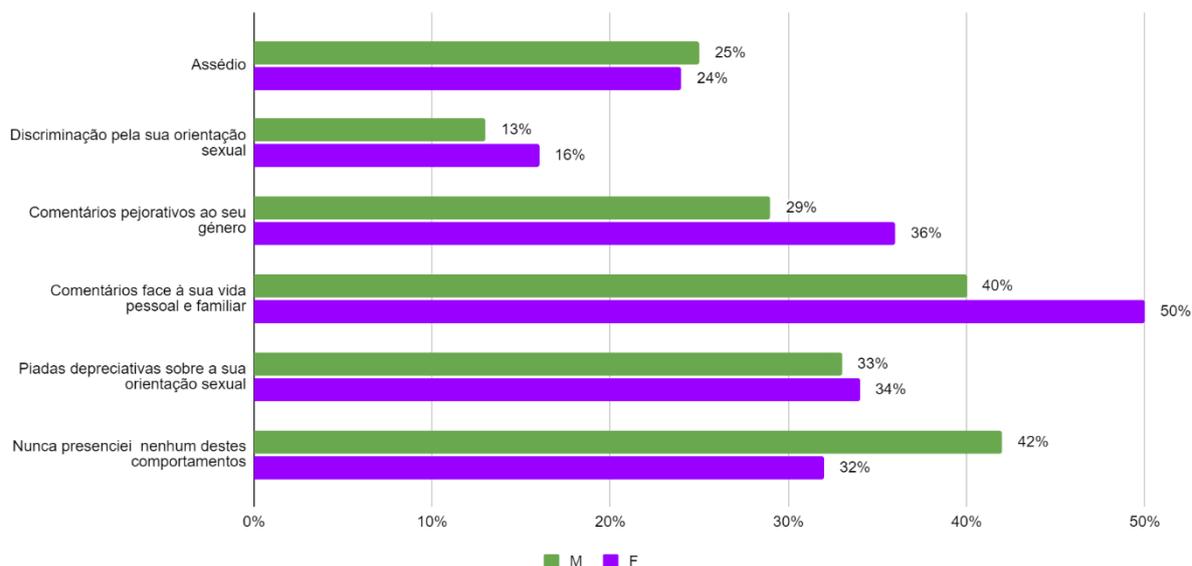
Número de Trabalhadoras/e que já Foram Alvo de cada Tipo de Comportamento em Contexto Laboral



⁽¹⁾ Dada a baixa ocorrência de algumas das situações, optou-se por usar as frequências absolutas e não as respetivas percentagens.

Gráfico 66: Proporção de trabalhadores/as que presenciaram a ocorrência de comportamentos discriminatórios e de assédio dirigidos a outro/a trabalhador/a

Trabalhadoras/es que Presenciaram Comportamentos Acontecer a outro/a



No plano das experiências pessoais de vitimação de género, a modalidade que se destaca diz respeito à utilização de linguagem sexista e discriminatória, uma das modalidades mais amplamente discutidas na literatura como expressão de cânones culturais masculinos. A discriminação etária assume também alguma relevância, aliás na linha do que são as discussões sobre a própria interseccionalidade dos fenómenos de discriminação. Assinala-se como particularmente preocupante o facto de mais de 1 em cada 10 inquiridas terem declarado já terem sido vítimas de assédio. Em todas as categorias de modalidades de discriminação, conforme se pode ver pelo número absoluto de ocorrências, estamos a falar de experiências de vitimação que são vividas, essencialmente, no feminino.

Quando o foco se desloca para a análise das situações que inquiridos e inquiridas reconhecem já terem presenciado, o primeiro elemento a destacar é a maior proximidade entre homens e mulheres no reconhecimento das diferentes situações, indicador seguramente da clareza com que ocorreram e foram testemunhadas. De novo no topo surgem as experiências relacionadas com o recurso a linguagem e a comentários pejorativos e discriminatórios. A elevada ocorrência destas situações assinala, muito provavelmente, um baixo nível de consciência da parte de quem é autor/a dos comentários sobre a sua natureza difamatória e agressora. Assinala-se,

igualmente, que quase 1 em cada 4 pessoas inquiridas reconhece já ter presenciado situações de assédio, um indicador deveras preocupante.

Em suma, e em jeito de conclusão, a auscultação de trabalhadores e trabalhadoras da U.Porto oferece um quadro geral que parece confirmar as conclusões principais a que se tinha já chegado a partir da análise da informação administrativa. Na realidade, a grande conclusão é a de que as grandes áreas de desafio que parecem marcar o funcionamento da U.Porto em matéria de (des)igualdade de género são reconhecidas pelos seus trabalhadores e pelas suas trabalhadoras, e são vivenciadas, por alguns setores, com impactos negativos no plano pessoal. A consistência do quadro que é observado a partir de dados com origens distintas torna, de alguma maneira, o cenário oferecido pelo GIA.UP como mais fiável para informar tomadas de decisão ao nível da gestão e da orientação mais estratégica da própria Universidade.

Considerações Finais

A associação da ciência ao universo masculino faz parte de arquétipos seculares, marcantes em toda a cultura ocidental, e que têm sido amplamente investigados nas últimas décadas. Um estudo relativamente recente, que se debruçou sobre um conjunto de 66 países de todo o mundo, apontava, precisamente, para a forte correlação entre os referenciais culturais nacionais sobre a ciência genderizada e as representações sobre o lugar e o papel das mulheres na ciência (Miller, Eagly & Linn, 2014). Os últimos 10 anos, porém, têm sido marcados por avanços importantes, quer no plano jurídico, quer no plano de programas políticos, que acabam por se materializar em indicadores concretos onde conseguimos perceber que as mulheres vão reduzindo o fosso que as separa dos homens. Exemplo disso são indicadores de crescimento do número de mulheres doutoradas ou do número de mulheres com carreiras académicas. A evolução é reconhecidamente de sentido positivo, mas há algum consenso também de que o ritmo da mudança se mantém lento.

A Universidade do Porto, como instituição que se move no ecossistema da ciência, evidencia um conjunto de características e tendências que alinham, de forma geral, com a realidade que vamos encontrando documentada na literatura. Nela permanecem fortes traços de segregação horizontal e de segregação vertical de género, traduzidas numa sub-representação das mulheres em algumas carreiras, em algumas áreas disciplinares e em algumas posições de carreira, tipicamente aquelas mais associadas ao referencial normativo masculino. Nesse sentido, o levantamento que o GIA.UP oferece não representa uma surpresa, antes confirmando a resiliência de uma cultura universitária de matriz masculina que vai criando exigências maiores, obstáculos mais difíceis de ultrapassar e pressões particulares sobre as trabalhadoras, limitando as suas oportunidades e condicionando as suas experiências de trabalho.

As prioridades definidas pela União Europeia para o espaço da ciência envolvem três elementos fundamentais:

- Promover a igualdade de género nas carreiras científicas
- Garantir o equilíbrio de género nos processos e nos órgãos de decisão
- Integrar a dimensão de género nos conteúdos da investigação e da inovação

No sentido de ajudar a Universidade do Porto a aproximar-se e a aprofundar esta matriz de referência, GIA.UP oferece um retrato do momento em que a instituição se encontra em matéria de diversidade e (des)igualdade de género. A partir deste diagnóstico poderão ser seleccionadas dimensões prioritárias de intervenção, mas também estabelecidas metas de concretização para as medidas que venham a ser adotadas, na construção de um espaço organizacional que se pretende materialmente e simbolicamente inclusivo.

Referências

- De Kleijn, M, Jayabalasingham, B, Falk-Krzesinski, HJ, Collins, T, Kuiper-Hoyng, L, Cingolani, I, Zhang, J, Roberge, G, et al. (2020). *The Researcher Journey Through a Gender Lens: An Examination of Research Participation, Career Progression and Perceptions Across the Globe*. Elsevier.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, (2019). *ERA progress report 2018 : the European Research Area : advancing together the Europe of research and innovation*. Publications Office.
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/118067>
- European Institute for Gender Equality. (2016). *Gender equality in academia and research GEAR tool*. Publications Office.
- Herschberg, C., & Berger, L. J. (2015). *Academic careers and gender inequality: Leaky pipeline and interrelated phenomena in seven European countries*. Trento: University of Trento.
- Lerchenmueller, M. J., Sorenson, O., & Jena, A. B. (2019). *Gender differences in how scientists present the importance of their research: observational study*. *BMJ*, 367.
- Miller, D. I., Eagly, A. H., & Linn, M. C. (2015). Women's representation in science predicts national gender-science stereotypes: Evidence from 66 nations. *Journal of Educational Psychology*, 107(3), 631.
- SUPERA. (2018). *Preliminary gender analysis and baseline assessment: Guidelines for data-collection and reporting*.
- Universidade do Porto. (2020a). *Balanço Social 2019*. Universidade do Porto.
- Universidade do Porto. (2020b). *Estudantes Inscritos na U.Porto em ciclos de estudos no ano letivo 2019/2020*. Universidade do Porto.
- Universidade do Porto. (2020c). *Recursos Humanos da Universidade do Porto 2019*. Universidade do Porto.

ANEXOS

Anexo 1. GIA.UP - Indicadores

Anexo 2. GIA.UP - Questionário