

Igualdade de Género na Universidade da Beira Interior

Catarina Sales Oliveira e Susana Villas-Boas

Universidade da Beira Interior

Resumo

O projeto de elaborar um plano de igualdade de género da UBI surge em 2009 no âmbito de um projeto de investigação. Trata-se de uma iniciativa pioneira em Portugal visto que será o primeiro plano de igualdade de género numa universidade pública portuguesa. O projeto é financiado pelo Estado Português e pelo QREN-POPH, tipologia 7.2, operacionalizando o eixo prioritário da promoção da igualdade de género. Neste artigo promove-se uma reflexão sobre o contexto de desenvolvimento do projeto UBI^{equal} equacionando as potencialidades e fragilidades da operacionalização de uma política social de âmbito comunitário.

Palavras-chave: igualdade de género, instituições de ensino superior, planos de igualdade de género, políticas sociais de género.

Abstract

Gender equality in Beira Interior University/Gender equality in UBI

The project to develop a plan for gender equality for the University of Beira Interior surged in 2009 as an outcome of a research project. It is a groundbreaking initiative in Portugal since it will be the first equality plan in a public university. It receives public funding from the strategic framework (through the QREN-POPH). This paper promotes a reflection on the context of development of this project – UBI^{equal} – discussing its proceedings and the main difficulties and potentialities of the application of a UE social policy.

Keywords: Gender equality, universities, gender equality plans, equality policies

Résumé

L'égalité des sexes dans l'Université de Beira Interior/Égalité entre les sexes dans UBI

Le projet d'élaborer un plan d'égalité à l'Université de la Beira Interior apparaît en 2009 dans le cadre d'un projet de recherche. Il s'agit d'une initiative pionnière au Portugal, celle-ci étant le premier plan d'égalité existant dans une université publique dans le pays. Dans cet article on promeut une réflexion sur le contexte de développement du projet UBI^{equal} tenant en compte toutes les difficultés et les potentialités d'une initiative de ce genre en milieu académique portugais.

Mots-clés: L'égalité des sexes, les institutions d'enseignement supérieur, les plans de l'égalité des sexes, les politiques sociale entre les sexes.

1. A problemática da Igualdade de género no Portugal contemporâneo

O género é uma das primeiras categorias habitualmente utilizadas para descrever os indivíduos e uma das que mais influencia a vida social, na medida em que estrutura profundamente as relações interpessoais e permite compreender as expectativas diferenciais da sociedade em relação aos indivíduos (Vieira, 2006).

As questões do género são objeto de grande interesse por parte da Sociologia, porque se encontram ligadas a questões de desigualdade e poder nas sociedades (Connell, 1987), sendo as desigualdades de género definidas habitualmente como as diferenças de estatuto, poder e prestígio que as mulheres e os homens adquirem em grupos, coletividades e sociedades (Giddens, 2010).

As profundas e rápidas mudanças sociais da segunda metade do século passado tiveram forte impacto nos papéis sociais de homens e mulheres, com destaque para a entrada da mulher na vida pública, nomeadamente no mercado de trabalho. Concretamente em Portugal, a feminização da população ativa é uma tendência incontornável das últimas décadas. Este fenómeno foi determinante na recomposição social recente, com fortes repercussões nos modos de vida e na organização da vida social (Ferreira, 2010). Simultaneamente, Portugal tem sido considerado como uma das sociedades mais progressistas em termos de produção legislativa em matéria de igualdade entre os sexos, o que pareceria criar as condições ideais para o desenvolvimento de uma sociedade igualitária. Contudo, a uma análise mais fina, constata-se que a sociedade portuguesa não tem sido capaz de gerar comportamentos efetivos de uma maior igualdade entre os sexos. Estudos nacionais e internacionais mostram que as mulheres portuguesas acumulam trabalho pago (em disponibilidade horária quase idêntica à dos homens) com o trabalho não pago¹, sendo que os homens ainda se envolvem consideravelmente menos neste tipo de tarefas (Torres, 2005). Ao mesmo tempo, verificamos a persistência na nossa sociedade de segregação vertical, ou seja que as mulheres permanecem sub-representadas nos lugares estratégicos de tomada de decisão, tanto no setor público como no privado (Ferreira, 2010). Não obstante a existência de legislação que promove no setor público de emprego o princípio do «salário igual por trabalho igual», uma análise detalhada do diferencial salarial entre homens e mulheres² permite-nos verificar que persistem diferenças significativas mesmo porque «as principais causas das disparidades salariais entre homens e mulheres ultrapassam em muito o âmbito do princípio ‘salário igual por trabalho igual’ sendo fundamental analisar o processo de transição do ensino para o mercado de trabalho» (CE, 2009: 6,7). Homens e mulheres traba-

¹ Por trabalho não pago entende-se a gestão doméstica e os cuidados a dependentes.

² Sendo que este diferencial difere muito consoante é utilizado o valor ajustado ou o valor não ajustado (Ferreira, 2010), o que contribui para a ambiguidade que reveste a questão da desigualdade entre homens e mulheres.

lham tendencialmente em setores de atividade diferenciados, o que consubstancia um processo de segregação setorial, e são precisamente as mulheres que têm os vínculos de trabalho mais precarizados e encabeçam os indicadores de desemprego (Casaca, 2010). Sabemos que os estereótipos mudam mais lentamente do que as realidades sociais (Bosche, 2005) pelo que, mesmo quando a mudança social se processa, os estereótipos geram mecanismos de discriminação indireta. Por outro lado, a integração das mulheres no mercado de trabalho nacional com valores de trabalho a tempo integral equiparáveis aos países nórdicos e muito distantes de países mediterrânicos, como a Espanha ou a Grécia, junto dos quais seria expectável que nos posicionássemos por razões culturais, e a presença das mulheres em algumas profissões de grande visibilidade social como a medicina ou a magistratura, têm conduzido à conceção, prevalecente no senso comum, de que a desigualdade de género é um problema (ultra)passado e que há igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho (Ferreira, 2010).

Face a esta complexa teia de contradições e disrupções pode dizer-se que a problemática da desigualdade de género não diminuiu, antes complexificou os seus contornos e os estereótipos de género, que parecem ser fortemente resilientes, exigem hoje a necessidade adicional da desconstrução da ideia muito difundida da «existência de igualdade de género».

2. A Igualdade de género como política social – das políticas às concretizações

No mundo ocidentalizado, a luta contra a discriminação de género tem um longo histórico tendo começado por iniciativas de enquadramento jurídico da igualdade como a do direito das mulheres ao voto e passando depois a um processo mais profundo de reformismo social. Mais recentemente, a estratégia de *mainstreaming* tem sido apontada como a única capaz de realmente produzir uma efetividade das políticas sociais, mediante um processo de questionamento da atuação do Estado, das políticas e das ações positivas criadas. Este processo de reformismo estatal na sua fase atual está profundamente ligado à atuação das organizações do terceiro setor e extravasa o âmbito nacional, sendo o papel das instâncias internacionais e transnacionais cada vez mais importante (Ferreira, 2011). A Igualdade de Género é já desde há muito uma das linhas de ação prioritárias ao nível da atuação de organismos internacionais. Estas instituições têm desempenhado um papel fundamental na formulação de políticas sociais de igualdade com base no pressuposto de que não só persistem desigualdades, como estas se têm vindo a agudizar com os processos hegemónicos da globalização económica (CE, 2009).

Não obstante, como constata Ferreira (2011), geralmente o grau de aplicação dessas políticas ao nível nacional é baixo e a explicação desta descontinuidade radica, pelo menos em parte, no facto das elites governamentais e as burocracias

estatais verem a questão como uma imposição externa com poucos benefícios internos.

A um nível micro obstáculos semelhantes podem ser encontrados na prossecução de projetos e ações de sensibilização para a igualdade de género (Oliveira *et al.* 2011), projetos esses que decorrem precisamente de políticas macro sociais oriundas de organismos internacionais como a ONU e a Comissão Europeia.

Um dos instrumentos para a promoção da igualdade entre os sexos é o plano para a igualdade de género. Este é um instrumento de gestão estratégica que procura difundir uma política de igualdade na organização a todos os níveis. A um nível micro social é esperado que um plano de igualdade organizacional contribua para uma real alteração de mentalidades e sedimentação de uma cultura de paridade entre os sexos.

Enquadrados na tipologia 7.2 do POPH³, foram realizados nos últimos quatro anos (2008-2011) em Portugal 115 planos de igualdade sobretudo em associações (44%) autarquias (43%) e empresas (9%)⁴. Seria importante verificar em que medida os planos desenvolvidos e implementados realmente contribuíram para a mudança organizacional no sentido de uma cultura de igualdade de género e de oportunidades dentro das organizações. Não existe até à data uma avaliação integrada da tipologia.

Propomos aqui a reflexão em torno de um projeto de desenvolvimento de um plano para a igualdade em contexto universitário, que acreditamos poder trazer para a discussão potencialidades e fragilidades da operacionalização de uma política social de âmbito comunitário.

3. O Projeto UBIgual: elaboração de um Plano de Igualdade de género na UBI

O projeto UBIgual, que tem como fim elaborar, desenvolver e implementar o Plano de Igualdade de Género na UBI, surge em 2009 no âmbito de uma inves-

³ O eixo prioritário 7 do POPH enquadra atuações dirigidas a difundir uma «cultura de igualdade através da integração da perspetiva de género nas estratégias de educação e formação, a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar, dando prioridade à criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares, a prevenção da violência de género, incluindo a violência doméstica e o tráfico de seres humanos e a promoção da eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e de capacitação dos atores relevantes para a sua prossecução.» POPH, [em linha] disponível em <http://www.poph.qren.pt/content.asp?startAt=2&categoryID=371>, [consultado a 27 novembro 2011].

⁴ Site do POPH, [em linha] disponível em <http://www.poph.qren.pte> site da CIG, [em linha] disponível em http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/Planos_2008.pdf e http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/proj2009Planos_Igualdade.pdf [consultado a 25 de novembro 2011].

tigação realizada pelo UBI_CES (Centro de Estudos Sociais da Universidade da Beira Interior). É cofinanciado pela União Europeia e Estado Português, no âmbito da Tipologia 7.2 do POPH do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e tem como principais objetivos:

- (i) Formar, informar e sensibilizar a comunidade universitária para a temática da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas suas diversas vertentes, estimulando o respeito pelas diferenças e pela diversidade.
- (ii) Garantir a criação de mecanismos na UBI, que contribuam para uma mudança efetiva a nível organizacional e outros, no campo da igualdade de género e de oportunidades.
- (iii) Sensibilizar a comunidade estudantil para a importância da igualdade de oportunidades, entendendo esta como dimensão fundamental para o exercício pleno da cidadania e integração socioprofissional.
- (iv) Implementar mudanças, não só ao nível organizacional, mas também ao nível de mentalidades e de comportamentos, que sejam passíveis de reprodução noutros contextos sociais.

A Universidade da Beira Interior iniciou este projeto antes do mais por acreditar ser uma potencial mais-valia para a instituição, visto que uma instituição que tem como missão a transmissão e produção de conhecimento e a tarefa de educar e formar as novas gerações, forçosamente deve assumir uma abordagem pioneira no campo da cidadania. Por outro lado, encarou o plano de igualdade de género como uma questão fundamental de responsabilidade social, já que a UBI corporiza um dos principais vetores do desenvolvimento económico e social da Covilhã sendo na atualidade a mais relevante entidade empregadora do concelho após o declínio da indústria têxtil das últimas décadas do século passado e que lançou para o desemprego centenas de operários e operárias.

Um plano de igualdade de género é um conjunto de medidas corretivas, desenhadas a partir de um diagnóstico de situação e direcionadas para alcançar numa determinada empresa ou instituição a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, eliminando a discriminação em função do sexo. Segundo Ferreira (2011), o plano de Igualdade de género deve ter em conta múltiplos fatores, entres os quais, a natureza da instituição, o campo a que esta se dedica; a história e a cultura da organização; as características do pessoal ao serviço e rotinas e procedimentos em vigor. Um plano de igualdade deve ser universal, incidindo sobre todas as pessoas que integram a instituição e não só sobre o grupo das mulheres; deve ser transversal, abrangendo todas as áreas de gestão da organização, dinâmico, ser encarado e desenvolvido como um processo progressivo que está submetido a mudanças constantes e ainda sistemático e coerente, sendo que para tal o cumprimento da metodologia desenhada deve conduzir a uma efetiva igualdade de género que é o objetivo final do projeto. É ainda fundamen-

tal que seja desenhado especificamente para a entidade em questão e que seja passível de ser modificado em função das necessidades e possibilidades reais (ser flexível). A sua duração deve limitar-se ao momento em que se alcançam os objetivos propostos e o seu desenho deve ser composto por fases sequenciais (Ferreira, 2011; COCETA, 2008; Pernas *et al.*, 2008).

O projeto UBIgual procurou guiar-se por estas diretrizes pelo que no próximo ponto começamos por fazer uma breve caracterização da instituição, quanto à sua natureza, campo a que se dedica e a sua história, para avançarmos com a explicitação do desenvolvimento do plano de igualdade de género da UBI seguindo o desenho composto por cinco fases.

Processo de desenvolvimento do Plano de Igualdade de Género da UBI

A UBI é uma instituição pública de ensino superior, que se dedica ao ensino integral, o que significa que para além dos objetivos de profissionalização e investigação, assume a responsabilidade de contribuir para o desenvolvimento da cultura, cidadania e desenvolvimento social.

A Universidade da Beira Interior foi fundada em 1986, mas a história desta instituição começou no ano de 1973, quando foi criado o então Instituto Politécnico da Covilhã. Não fugindo à tradição local dos lanifícios, cento e quarenta e três estudantes ingressaram nos cursos de Engenharia Têxtil e Administração e Contabilidade, em 1975. Em 1979 passou a denominar-se Instituto Universitário da Beira Interior, e em 1986 ganhou o título de Universidade da Beira Interior. No ano letivo de 2009/2010 contava com 5.938 discentes, 653 docentes distribuídos por cinco faculdades e 266 funcionários e funcionárias não docentes. Atualmente a sua oferta formativa, em conformidade com o modelo educativo de Bolonha, é composta por 32 licenciaturas, 48 mestrados e 23 ramos de doutoramento e ainda diversas ações de formação. A UBI confere à investigação e desenvolvimento importância acrescida, sendo parceira privilegiada de outras universidades e empresas em vários consórcios e projetos de I&D.

Primeira fase, compromisso da Instituição

A primeira fase do plano de igualdade de género da UBI consistiu na comunicação e divulgação do projeto aos responsáveis institucionais para obter o seu apoio e envolvimento e a subsequente difusão do projeto a toda a comunidade educativa (grupo de pessoal não docente, grupo de pessoal docente e discentes da UBI), através da apresentação pública do projeto aberta a toda a comunidade. Após esta apresentação e debate público criou-se um blog do projeto UBIgual e lançou-se um concurso para o logotipo do projeto. Estas iniciativas visaram, para além dos seus objetivos específicos, divulgar o projeto junto da comunidade ubiana e sensibilizá-la para a temática.

Segunda fase, Diagnóstico Organizacional da UBI sobre Igualdade de Género

Antes da elaboração e implementação de um plano de igualdade de género é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação atual da instituição. O objetivo deste instrumento é conseguir diagnosticar as práticas a nível da igualdade de género na entidade, mostrando os pontos fortes e pontos fracos a este respeito, permitindo uma definição objetiva e mensurável das prioridades neste domínio (Pernas *et al.*, 2008).

O diagnóstico organizacional sobre igualdade de género da UBI (Oliveira *et al.*, 2011) foi realizado entre março de 2010 e janeiro de 2011. Optou-se por um estudo de análise diacrónica entre os anos de 2005 e 2009, procurando averiguar que eventuais evoluções e/ou alterações na questão da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na UBI. A razão de escolha dos anos de 2005 e 2009 prendeu-se essencialmente com a existência e acessibilidade de dados estatísticos e também com o facto de se considerar que um período de quatro anos era um espaço temporal adequado para analisar as mudanças ocorridas.

Elaborou-se um modelo de análise composto por indicadores que cobrem oito dimensões diferentes e que incluem todos os aspetos que a equipa considerou importante analisar de forma a conseguir obter uma fotografia fiel da UBI ao nível da Igualdade de Género, a saber: Estrutura Organizativa; Políticas e Medidas; Comunicação; Cultura Organizacional; Grupo de Pessoal não Docente; Grupo de Pessoal Docente; I&D; Estudantes. Para cada uma destas dimensões definiu-se um conjunto de indicadores de distinta relevância para detetar eventuais situações de desvantagem e discriminação de género. Dependendo da dimensão estabeleceram-se indicadores quantitativos (e.g. número de mulheres e homens em cada serviço da instituição) e indicadores de cariz qualitativo (e.g. compreensão das políticas e processos da instituição, opiniões e atitudes). O modelo analítico e o levantamento de indicadores foram efetuados a partir de recensão bibliográfica e análise aprofundada de literatura sobre a igualdade de género conjuntamente com o estudo sociológico da organização.

Os instrumentos de recolha de dados foram definidos procurando adequá-los o mais possível à realidade concreta do objeto de estudo. A informação quantitativa foi recolhida por levantamento de dados estatísticos através do tratamento da informação disponível nas bases de dados da Universidade e das diferentes unidades que a integram. A maior parte da informação estatística da UBI não estava desagregada por sexo, pelo que foi necessário efetuar essa desagregação. Realizaram-se dois inquéritos por questionário, o primeiro foi direcionado aos discentes que visava: 1) avaliar conhecimentos sobre o conceito de género e a perceção sobre a desigualdade de género; 2) avaliar atitudes face à igualdade de género; 3) compreender quais as representações sociais na realização das tarefas no âmbito familiar e tentar perceber até que ponto reproduzem a organização familiar. O segundo inquérito foi direcionado aos docentes, na primeira parte avaliava os estereótipos de género e na segunda aferia qual dos

dois tipos de sexismo «hostil» e «benevolente» (instrumento adaptado de Glick & Fiske, 1996) estão mais presentes neste grupo profissional.

A informação qualitativa foi recolhida em contexto de entrevista a agentes privilegiados da organização, chefias, pessoal não docente, docentes/investigadores e investigadoras, com o objetivo de compreender os procedimentos da instituição, opiniões e a cultura organizacional. Foram analisadas normas, políticas e processos internos da universidade, representando o material empírico tratado.

Alguns resultados do diagnóstico

O Diagnóstico Organizacional da UBI sobre Igualdade de Género apurou uma quantidade muito considerável de dados para os dois anos em estudo⁵, contudo aqui vamos apenas debruçar-nos sobre os indicadores de especial relevância para a temática em discussão.

Segregação vertical

Pretendia-se analisar se há tendência na UBI para uma maior concentração de mulheres em postos de trabalho com menor poder de decisão, menor autoridade e oportunidades mais reduzidas para ascenderem e se os homens se concentram em posições de mais poder, prestígio e influência.

Relativamente ao grupo de pessoal não docente as mulheres estão sub-representadas, constituindo 64% das chefias intermédias enquanto os homens representam 36% das chefias superiores. Verifica-se que, à medida que se sobe na hierarquia, a diferença entre homens e mulheres é cada vez maior (Tabela 1).

Tabela 1

N.º de mulheres e homens por Grupo de Pessoal não docente

Grupo pessoal	Mulheres (M)	Homens (H)	Total (H/M)
Dirigente Superior		1	1
Dirigente Intermédio	10	4	14
Técnico Superior	31	20	51
Assistente Técnico	70	30	100
Assistente Operacional	38	38	76
Informático	17	4	21
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	3		3
TOTAL	169	97	266

Fonte: Balanço Social 2009

A docência na UBI é exercida maioritariamente por homens, que representam 62% deste grupo de pessoal. À medida que se sobe na hierarquia da carreira

⁵ O Diagnóstico Organizacional da UBI sobre Igualdade de Género está disponível para consulta no website <http://www.igualdadedegenero.ubi.pt/>

docente, a desigualdade entre homens e mulheres vai crescendo, por exemplo na categoria de professor auxiliar o número de professores quase que duplica em relação ao número de professoras na mesma categoria. E o peso dos professores catedráticos é esmagadoramente superior (85%) ao das professoras catedráticas (15%) (Tabela 2).

Tabela 2
Corpo docente por Categoria e por sexo

Categoria	Mulheres (M)	Homens (H)
Professor/a Catedráticos/as	3	17
Professor/a Associados/as c/Agregação	5	12
Professor/a Associados/as	20	55
Professor Auxiliar	90	163
Assistente	131	151
Assistente Estagiário/a	0	1
Leitor/a	2	3
TOTAL	251	402
TOTAL %	38%	62%

Fonte: Divisão de Expediente e Pessoal

Verificou-se que os lugares de topo e com poder de decisão são maioritariamente ocupados por homens (Tabela 3): tanto na presidência de faculdades como na presidência de departamentos as mulheres constituem apenas 20% deste grupo e os homens 80%. Nos órgãos de governo eles representam 61%. As mulheres estão em maioria no Conselho Pedagógico (64%) e no Conselho Científico (75%); porém, no Conselho Geral e no Senado, os mais estratégicos,

Tabela 3
Nº de mulheres e homens em cargos de poder

Equipa Reitoral	Mulheres (M)	Homens (H)
Reitor/a		1
Vice-reitores/as	1	2
Pró-reitores/as	2	1
TOTAL	3	4
Presidentes da Faculdade – TOTAL	1	4
Presidentes de departamentos – TOTAL	3	12
Órgãos de Governo – TOTAL	32	51

Fonte: Reitoria, Departamentos e Divisão de Expediente de Pessoal

ocupam apenas 18% dos lugares. Contrariamente à anterior, a atual equipa reitoral tem uma composição bastante igualitária, mas apurou-se que tal fato adveio de uma casualidade e não de uma preocupação com a equidade entre homens e mulheres.

Os homens representam quase dois terços (64%) dos postos na investigação, o que é, em grande medida, um reflexo da desigualdade de género já evidenciada no campo da docência. Por outro lado, a coordenação das unidades de investigação é esmagadoramente masculinizada (em 94% dos casos) (Tabela 4).

Tabela 4
N.º de mulheres e homens na investigação

Função	Mulheres (M)	Homens (H)	Total (H/M)
Coordenador/a de unidade de investigação	15	1	16
Investigadores/as	253	143	396

Fonte: Unidade de Investigação

Relativamente ao número total do corpo discente inscrito no 1.º ciclo na UBI, verificamos que existe um equilíbrio entre mulheres inscritas (52%) e homens inscritos (48%). No segundo ciclo, a percentagem de mulheres aumenta (58%), mas no 3.º ciclo, ou seja, ao nível do doutoramento a situação inverte-se estando eles em maioria (56%) (Tabela 5).

Tabela 5
N.º de estudantes por nível e por sexo

Nível de ensino	Mulheres (M)	Homens (H)
1.º Ciclo	2517	2368
2.º Ciclo	453	334
3.º Ciclo	118	148
TOTAL	3088	2850

Fonte: Serviços Académicos

Segregação sectorial

No grupo de pessoal não docente (administração e serviços) as mulheres estão em grande maioria (64%); sendo uma das funções tipicamente feminina o secretariado, na UBI existem 20 mulheres com funções de secretariado e apenas 3 homens secretários (Tabela 6)

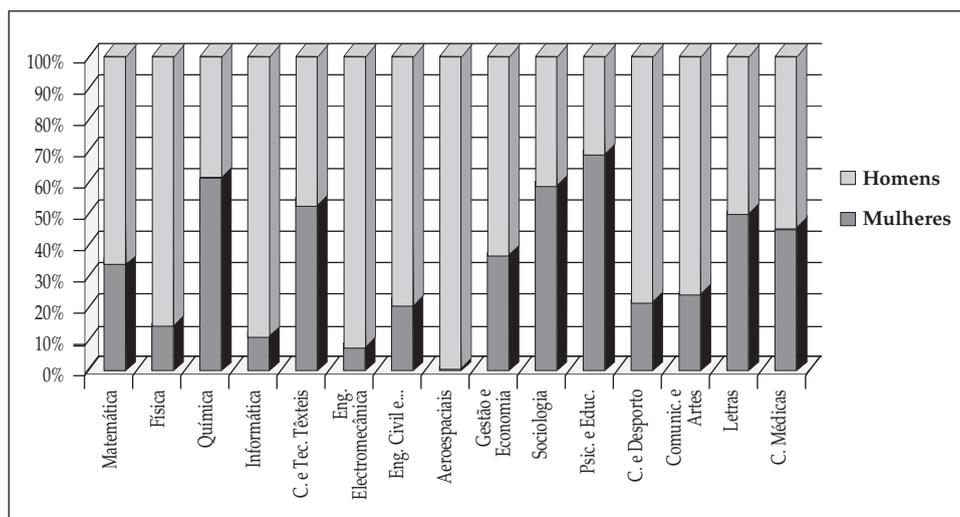
Tabela 6
N.º de pessoal administrativo, por faculdade e por sexo

Faculdades	Mulheres (M)	Homens (H)
Ciências Exatas	2	0
Ciências de Engenharia	2	0
Ciências Sociais e Humans	1	1
Artes e Letras	2	0
Ciências da Saúde	13	2
TOTAL	20	3

Fonte: Divisão de Expediente e Pessoal

No grupo de pessoal docente existem departamentos tendencialmente masculinos e departamentos tendencialmente femininos. As mulheres docentes estão em maioria nos Departamentos de Química, de Psicologia e Educação, de Sociologia e de Letras, e os homens nos Departamentos de Física, de Informática, de Engenharia Eletromecânica, de Engenharia Civil e Arquitetura, de Gestão e Economia, de Desporto e de Comunicação e Artes (Figura 1).

Figura 1
Corpo Docente por departamento e por sexo



Fonte: Departamentos (2009)

As mulheres continuam mais concentradas nas áreas de investigação tradicionalmente consideradas femininas, enquanto os homens estão em grande

maioria nas áreas de investigação tipicamente masculinizadas, ou seja, engenharias, tecnologia e economia. Verificamos ainda que existem unidades de investigação em que a equipa é totalmente composta por homens (C-MADE, SOCIA-LAB, AEROG) mas não existe nenhuma unidade de investigação constituída só por mulheres. No CICS e no UBI_CES, das áreas das Ciências da Saúde e Sociologia são os únicos centros onde se encontram mais mulheres do que homens (Tabela 7).

Tabela 7
N.º de mulheres e homens por áreas de investigação

Designação	Mulheres (M)	Homens (H)	Total (H/M)
Centro de Ciências e Tecnologia Aeroespaciais (CCTA)	16	2	18
Centro de Matemática (CM)	16	10	26
Materiais Têxteis e Papeleiros (MTP)	23	33	56
Unidade de Detecção Remota (DR)	14	3	17
Aeronautics and Astronautics Research Center (AeroG)	30	2	32
Centro de Investigação em Ciências da Saúde (CICS)	29	43	72
Instituto de Filosofia Prática (IFP)	8	5	13
Laboratório de Comunicação e Conteúdos On-Line (LABCOM)	33	16	49
Laboratório de Comunicações e Multimédia – Instituto de Telecomunicações (IT-UBI)	24	3	27
Centro de Estudos Sociais (UBI_CES)	5	8	13
Centro de Tecnologia da Linguagem Humana e Bioinformática (HULTIG)	11	4	15
Soft Computing and Image Analysis Laboratory (SOCIA-LAB)	18	0	18
Centro de Materiais e Tecnologias Construtivas (C-MADE)	7	0	7
Núcleo de Estudos em Ciências Empresariais (NECE)	19	14	33
TOTAL	253	143	396

Fonte: Unidades de Investigação

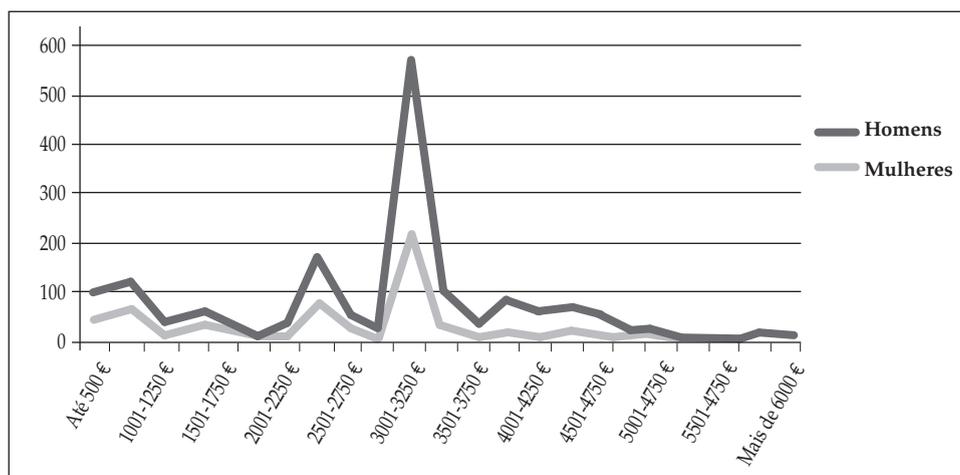
Quando analisamos os alunos e alunas por curso, verificamos que existem os frequentados maioritariamente por mulheres e os frequentados maioritariamente por homens. Os cursos de maior frequência feminina são: Ensino de bioquímica, Ensino de matemática e Ensino de informática, Gestão, Sociologia, Psicologia e educação, Ciências da comunicação, todas as línguas, Design de moda, todas as Ciências médicas, Bioquímica, Química industrial e Biotecnologia. Os cursos frequentados maioritariamente por homens são: todos os ramos das Engenharias à exceção da Engenharia Química, Economia, Ciências do Desporto, Ciência Política e Relações Internacionais, Cinema, Design Multimédia.

Remuneração

No que respeita à remuneração, verificamos que não obstante ser integralmente respeitada a tabela salarial da função pública, na prática os homens são mais bem remunerados do que as mulheres porque ocupam maioritariamente os cargos hierarquicamente mais elevados na UBI.

Os homens são quem se mantem há mais tempo na instituição em todos os escalões de antiguidade, com exceção do escalão mais alto (36 e mais anos), onde a diferença entre homens e mulheres é muito reduzida. No que diz respeito ao tipo de contrato os homens ocupam os postos de trabalho com maior estabilidade, designadamente, em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e contrato administrativo de provimento (Figura 2).

Figura 2
Remunerações mensais ilíquidas por sexo



Fonte: Balanço Social do ano 2009

Cultura organizacional

Procurando compreender como é que a problemática do género tendencialmente se configura na estrutura e cultura de uma organização de ensino superior público, constatou-se que a literatura nos diz que, não obstante a introdução generalizada de legislação e normas neutras que se promoveu nas últimas décadas, é detetável em grande parte das organizações a continuidade de práticas de desigualdade de género (Rubin, 1997).

Verificou-se que na UBI a temática da igualdade de género é considerada como um «não problema» ou conotada com as correntes ideológicas feministas. O plano de igualdade de género é percecionado como um utensílio supérfluo visto que se considera que na UBI não existe discriminação. As pessoas separam a esfera profissional da esfera privada sem considerarem a influência de umas

esferas sobre as outras e justificam a existência de igualdade de género na instituição recorrendo a fatores geracionais e a uma cultura de tipo *meritocrático* (Oliveira, 2011; Villas-Boas, 2011).

Verificou-se que na instituição existe uma visão estereotipada das características femininas e das características masculinas que sustentam por um lado a segregação vertical e a segregação horizontal (Villas-Boas, 2011). A leitura da discrepância entre o número de homens e mulheres por áreas científicas e setores da organização é feita mediante a perceção estereotipada da distinção «natural» entre o que são áreas de homens e áreas de mulheres. Nos discursos sobre as características de género, denota-se que são as diferenças físicas em grande parte que fundamentam as desigualdades existentes, e.g, a gravidez da mulher. As mulheres afirmam-se cientes de que ser mãe é um entrave à sua carreira profissional e de que os homens são beneficiados, legitimando, no entanto, esta realidade (porque é uma escolha natural e que cabe a cada uma) e mitigam esta desigualdade, afirmando que acabam por conseguir o mesmo que eles mas mais tarde no percurso de vida.

Destacou-se uma forte resistência à mudança e a ausência de uma perspectiva de prevenção e proatividade como traços culturais marcantes e que tendem a dificultar a mudança organizacional e a perpetuar problemas, entre os quais as desigualdades de género existentes (Oliveira, 2011). No entanto, também se encontraram discursos de homens e mulheres que criticam as normas estabelecidas, embora sejam uma pequena minoria, podem ser o começo da resistência e da mudança social dentro da instituição (Villas-Boas, 2011).

Terceira fase, elaboração do Plano de Igualdade de Género da UBI

Um plano de igualdade de género é, na sua essência, um instrumento de gestão estratégica para a mudança organizacional e consiste na estruturação e calendarização de um conjunto de medidas de intervenção que visam promover a igualdade de acesso e oportunidades para todas e todos os trabalhadores. O plano visa solucionar, ou pelo menos mitigar, os desequilíbrios e desigualdades de género existentes e que foram detetados no diagnóstico organizacional efetuado.

Na sequência do diagnóstico organizacional foi delineado pela equipa um plano que se pretende que seja uma alavanca para a mudança organizacional que nos conduza a uma instituição mais justa e adaptada às necessidades e valores do século XXI.

Os objetivos gerais do plano para a igualdade de género na UBI⁶ são: (i) garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres; (ii) favorecer a convivência entre de homens e mulheres no seio da comunidade

⁶ O Plano de Igualdade de Género da UBI está disponível para consulta no website <http://www.igualdadedegenero.ubi.pt>.

académica, estendendo as melhorias conseguidas à vida fora dela; (iii) constituir um exemplo de boas práticas no espaço da educação superior em Portugal e na Europa, assumindo o compromisso interno e externo com a igualdade de género.

São propostas trinta e três ações enquadradas em sete âmbitos de atuação, a saber:

Âmbito 1 – *Política de igualdade de oportunidades de género*, que tem por objetivo inserir nas ações de gestão e governação da universidade o princípio de igualdade de oportunidades, facilitando o compromisso e a implicação de todo o pessoal.

Âmbito 2 – *Comunicação, imagem e linguagem*, com o objetivo de desenvolver uma comunicação interna e externa que respeite o valor da igualdade de Género.

Âmbito 3 – *Representatividade das mulheres*, que tem como objetivo promover uma participação equilibrada entre mulheres e homens em todos os âmbitos, categorias e níveis da universidade.

Âmbito 4 – *Promoção das condições de acesso à carreira e valorização pessoal*, que visa potenciar o potencial humano da instituição garantindo a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na seleção, promoção e desenvolvimento profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras e ao nível das condições de trabalho.

Âmbito 5 – *Conciliação entre a vida familiar e profissional*, com os objetivos de facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos membros da comunidade académica, e aumentar a satisfação e a motivação dos trabalhadores e das trabalhadoras, possibilitando a ambos os géneros as mesmas oportunidades de usufruto da vida privada e de investimento e dedicação à carreira profissional.

Âmbito 6 – *Assédio, atitudes sexistas e perceção da discriminação*, que tem por objetivo prevenir e detetar as situações de assédio e discriminação existentes na comunidade universitária criando ferramentas que canalizem e solucionem os casos apresentados.

Âmbito 7 – *Visualização e sensibilização das desigualdades de género na instituição*, com o objetivo de facilitar o controlo das desigualdades de género por parte da instituição e sensibilizar a comunidade académica para a igualdade de género.

Quarta Fase, implementação do Plano de Igualdade de Género.

Procurou-se, numa lógica de investigação-ação, desde sensivelmente meados do projeto, desenvolver atividades que promovessem as medidas das sete ações do plano de igualdade de género.

Quinta fase, Avaliação e seguimento do Plano de Igualdade de Género.

O processo avaliativo do plano resulta de uma avaliação sistemática de valoração do projeto e do seu conjunto de atividades. Utilizamos durante o processo dois instrumentos de gestão, a saber: a monitorização e a avaliação *on-going*. Estes dois instrumentos são diferentes mas estão diretamente relacionados e apoiaram-se de forma interativa.

Considerações finais

A Universidade da Beira Interior, como instituição pública, cumpre integralmente as recentes medidas legislativas de paridade entre os sexos e que visam uma melhor relação entre trabalho pago e não pago. Contudo, os dados apurados no diagnóstico organizacional apresentam claramente a Universidade da Beira Interior como uma instituição onde persistem uma estrutura e cultura marcadas pela desigualdade de género. O que à partida nos pode parecer um paradoxo, torna-se mais facilmente perceptível quando analisamos as entrevistas aos funcionários e às funcionárias da instituição e compreendemos que eles e elas legitimam e minimizam as desigualdades de género na instituição porque a «*sociedade é assim*». Deste modo torna-se evidente que os planos de igualdade de género são instrumentos fundamentais para a alteração de mentalidades e sedimentação de uma cultura de paridade entre homens e mulheres nas instituições e consequentemente na sociedade.

Na fase final desta primeira etapa do projeto foram marcantes os obstáculos encontrados na negociação e assinatura no plano de igualdade de género. Simultaneamente, a persistência de uma atitude social de desvalorização da temática do género conduziu-nos a uma reflexão séria sobre o alcance dos objetivos do projeto visto que, de alguma forma, dificilmente se pode considerar que já tenhamos saído daquela que deveria ser a fase inicial de sensibilização. A reflexão conduziu-nos, contudo, a constatações adicionais: consideramos importante ter em conta os «pequenos ganhos» já conseguidos, uma vez que, de acordo com o que a literatura nos indica, é marcadamente lento o compasso da mudança quando trabalhamos as questões de género ao nível organizacional. Quando as expectativas são grandes, estes «pequenos ganhos» facilmente são ignorados, mas na verdade serão eles a semente da mudança de mentalidades que apenas o tempo e a continuidade das iniciativas permitirão sedimentar. Destacou-se a importância daquilo que podemos chamar de um processo de sensibilização *on going* que implica uma atitude de permanente atenção à necessidade de desconstruir estereótipos e debater conceitos, concomitante com processos mais avançados de sedimentação de medidas. O processo de desenvolvimento de um plano de igualdade de género parece portanto requerer uma lógica de funcionamento de tipo elíptico e não a esperada evolução linear que havíamos previsto. Em temos mais pragmáticos, compreendemos ser extremamente importante promover o máximo de diálogo e parceria com os responsáveis institucionais, de forma a agilizar a interação com a gestão institucional e catapultar a implementação das medidas que incorporam o plano de igualdade de género.

Alguns no caminho entre uma sociedade que se perspetiva hoje mais integrada e equitativa e uma cultura de cariz tradicionalista que perpetua os «velhos» papéis sociais de homens e mulheres, a UBI surge-nos como uma organização em que desponta o reconhecimento e valorização da igualdade de género e de oportunidades mas que tem um longo processo pela frente. O atual

contexto de crise económica e social poderá criar uma conjuntura de reforço da desvalorização da questão da igualdade de género. Não obstante, o processo está em curso e é indubitavelmente um processo de crescimento e abertura organizacional, pelo que eventualmente muitas das atuais dificuldades acabarão por se revelar no futuro como as necessárias «dores de crescimento».

Referências Bibliográficas

- Bosche, Marc (2005), «*Des préjugés aux stéréotypes*», [em linha] disponível em <http://articlesmarcbosche.googlepages.com/despr%C3%A9jug%C3%A9sauxst%C3%A9r%C3%A9otypes> [consultado em agosto de 2011].
- Casaca, Sara Falcão, (2010), «As (des)igualdades de género e a precarização do emprego», in Virginia Ferreira (org), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias*, Lisboa, Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, pp. 261-289.
- CE (Comissão Europeia) (2009), «Relatório da Comissão ao Conselho, ao parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Igualdade entre homens e mulheres – 2010», Bruxelas, [em linha] disponível em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:PT:PDF> [consultado em janeiro de 2010].
- COCETA – Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (2008), *Proyecto para la promoción de la Igualdad en la cooperativa de trabajo*, [em linha] disponível em <http://www.coceta.coop/Publicaciones/GuiaIgualdadCOCETA.pdf> [consultado em janeiro de 2011].
- CONNELL, Robert W. (1987), *Gender and power: society, the person and sexual politics*, Cambridge, Polity Press.
- Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus Parceiros (2005-2006), «*Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos homens na vida local*», [em linha] disponível em http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/charte_egalite_pt.pdf [consultado em novembro de 2011].
- Estrada, Rolando (2001), «O processo do planeamento estratégico e a cultura organizacional das instituições públicas de ensino superior», in: *XXI Encontro Nacional de Engenharia de Produção e VII Internacional Conference on Industrial na operations Management*, Salvador, [em linha], disponível em <http://www.ead.fea.usp.br/eadonline/grupodepesquisa/Publica%C3%A7%C3%B5es/rolando.htm> [consultado em novembro de 2010].
- Ferreira, Virginia (2004), «A globalização das políticas de igualdade entre os sexos – do reformismo social ao reformismo estatal», in Tatau Godinho, Maria Lúcia da Silveira, *Políticas públicas e igualdade de género*, Caderno 8, São Paulo, Coordenadora Especial da Mulher (SGM), pp. 77-102.
- Ferreira, Virginia (2010), «A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular» in Virginia Ferreira (org), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias*, Lisboa, Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, pp. 139-190.
- Ferreira, Virginia (org) (2010), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias*, Lisboa, Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego.
- Ferreira, Virginia (2011), «Os planos para a Igualdade nas organizações e a estratégia de *mainstreaming*», in Catarina S. Oliveira, Susana Villas-Boas, *Atas do seminário: Igualdade de Género – Responsabilidade Social e Cidadania*, Covilhã, Universidade da Beira Interior, pp. 69-73.
- Giddens, Anthony (2010), *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gilck, Peter, Fisk, Susan (1996), «The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism», *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70, pp. 491-512.
- Oliveira, Catarina (2011), «(Des)igualdade de género e autoreflexividade organizacional: uma perspectiva sociológica», Catarina S. Oliveira, Susana Villas-Boas, *Atas do seminário: Igualdade de Género – Responsabilidade Social e Cidadania*, Covilhã, Universidade da Beira Interior, pp. 57-61.

- Oliveira, Catarina Sales, Simões, Maria João, Villas-Boas, Susana (2011), «Projeto UBIgual – Diagnóstico Organizacional», Covilhã, Universidade da Beira Interior, Centro de Estudos Sociais.
- Perista, Heloisa *et al.* (2008), «A Igualdade de Género no Quadro da responsabilidade social – o Projeto Equal diálogo social e igualdade nas empresas», in *ex æquo*, 18, pp. 103-120.
- Pernas, Gonçalo, Fernandes, Manuel, Guerreiro, Maria das Dores (2008), «Guia para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local», Lisboa, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.
- POPH – O Programa Operacional Potencial Humano, [em linha] disponível em www.poph.qren.pt [consultado em 27 novembro de 2011]
- Rubin, Jennifer (1997), «Gender, equality and the culture of organizational assessment», in *Gender, work and organization*, Wiley-Blackwell, vol. 4, n.º 1, pp. 24-34.
- Torres, Anália *et al.* (2005), *Homens e mulheres entre família e trabalho*, Lisboa, DGEEP – Direção-geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento.
- Vieira, Cristina (2006), *É menino ou menina? Género e educação em contexto familiar*, Coimbra, Almedina.
- Villas-Boas, Susana (2011), «Discursos sobre a igualdade de género na UBI», in Oliveira, C. S. e Villas-Boas, S., *Atas do seminário: Igualdade de Género – Responsabilidade Social e Cidadania*, Covilhã, Universidade da Beira Interior, pp. 69-73.

Catarina Sales Oliveira, doutorada em Sociologia do Trabalho pelo ISCTE, é Assistente na Universidade da Beira Interior desde 2008. Investigadora do Centro de Estudos Sociais da Universidade da Beira Interior e Coordenadora do projeto UBIgual (2009/2013). csbo@ubi.pt

Susana Villas-Boas, doutoranda em Ciência das Educação na Universidade de Coimbra é investigadora integrada no Centro de Estudos das Migrações e das Relações Interculturais/ /CEMRI, no Grupo de Investigação – Saúde Cultura e Desenvolvimento da Universidade Aberta de Lisboa e investigadora do projeto UBIgual – Plano de Igualdade de Género da UBI. suvboas@ubi.pt

Artigo recebido em 30 de setembro de 2011 e aceite para publicação em 29 de fevereiro de 2012.