

MESTRADO EM
ECONOMIA INTERNACIONAL E ESTUDOS
EUROPEUS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

EQUILÍBRIO DE GÉNERO NOS ÓRGÃOS DE GESTÃO DAS
INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

BEATRIZ RODRIGUES BRANCO

OUTUBRO – 2023

MESTRADO EM
ECONOMIA INTERNACIONAL E ESTUDOS
EUROPEUS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

EQUILÍBRIO DE GÉNERO NOS ÓRGÃOS DE GESTÃO DAS
INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

BEATRIZ RODRIGUES BRANCO

ORIENTAÇÃO:
PROFESSORA DOUTORA SARA FALCÃO CASACA

OUTUBRO - 2023

Agradecimentos

Em primeiro lugar, é para mim essencial agradecer à minha família. Aos meus pais por me ajudarem sempre a alcançar todos os meus objetivos e nunca me deixarem desistir. À minha irmã. Aos meus avós, tios e primos, à minha madrasta. O vosso apoio e motivação foi extremamente importante.

Em segundo lugar, um agradecimento especial à minha orientadora, a Professora Doutora Sara Falcão Casaca por me transmitir o seu conhecimento e por me ajudar em todas as etapas.

Obrigada Carolina, Mariana e Catarina por terem caminhado comigo ao longo destes dois anos, com vocês partilhei os momentos bons e menos bons que esta jornada nos proporcionou.

À Margarida, Raquel e Irina, obrigada por serem o meu refúgio, o vosso apoio e motivação constante foram essenciais nesta caminhada.

A todos os que se cruzaram no meu caminho, contribuindo com os seus conhecimentos e amizade.

Por último, deixo aqui o meu agradecimento e homenagem ao meu querido avô António, foste e sempre serás uma fonte de inspiração. Apesar de não estares presente fisicamente, sei que estarás muito orgulhoso das minhas conquistas, por isso, dedico-te esta dissertação, como forma de agradecimento por tudo o que significas para mim.

Lista de Abreviaturas

- AT – Áustria
BE - Bélgica
BG – Bulgária
CBS - Copenhagen Business School
CIG – Comissão para a Igualdade de Género
CY - Chipre
CZ - República Checa
DE - Alemanha
DK – Dinamarca
EE - Estónia
EIGE - Instituto Europeu para a Igualdade de Género
EL - Grécia
EM – Estados-Membros
ES - Espanha
FEB - Faculty of Economics and Business, University of Maribor
FI - Finlândia
FH Joanneum - FH JOANNEUM University of Applied Sciences
FR - França
H – Homem
HR – Croácia
HU - Hungria
IE - Irlanda
IEIG – Índice Europeu de Igualdade de Género
IES- Instituição de Ensino Superior
ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão
ISM - ISM University of Management and Economics
IT – Itália
KTH - KTH Royal Institute of Technology, School of Architecture and the Built Environment
LT – Lituânia
LV - Letónia
LTH - Lund University, Faculty of Engineering LTH

LU - Luxemburgo

M – Mulher

MT - Malta

MCI - MCI The Entrepreneurial School

NL - Países Baixos

PAIG – Plano(s) de Ação para a Igualdade de Género

PL - Polónia

P.P. – Pontos Percentuais

PT – Portugal

RO - Roménia

SE – Suécia

SEB - University of Ljubljana - School of Economics and Business

SI – Eslovénia

SK - Eslováquia

UE – União Europeia

UNWE – University of National and World Economy

U. of Graz – University of Graz

U. of Vienna - University of Vienna

USBE - Umeå University - Umeå School of Business and Economic

Lista de Quadros

Quadro 1- Proporção (%) de mulheres no total de dirigentes de universidades ou instituições equiparadas com base na capacidade de ministrar doutoramentos, 2019

Quadro 2 – Composição dos órgãos de direção do ISEG

Quadro 3 – Composição dos órgãos de direção da UNWE

Quadro 4 – Composição dos órgãos de direção CBS

Quadro 5 – Composição dos órgãos de direção da ISM

Quadro 6 – Composição dos órgãos de direção da U. of Graz, FH Joanneum, U. of Vienna e MCI

Quadro 7 – Composição dos órgãos de direção da FEB e SEB

Quadro 8– Composição dos órgãos de direção da LTH, KTH e USBE

Lista de Figuras

Figura 1 - Proporção (%) de mulheres no total de dirigentes de instituições de ensino superior, 2019

Figura 2 - Índice Europeu de Igualdade de Género: Portugal e UE em 2022

Figura 3 - Índice Europeu de Igualdade de Género: Bulgária e UE em 2022

Figura 4 - Índice Europeu de Igualdade de Género: Dinamarca e UE em 2022

Figura 5 - Índice Europeu de Igualdade de Género: Lituânia e UE em 2022

Figura 6 - Índice Europeu de Igualdade de Género: Áustria e UE em 2022

Figura 7 - Índice Europeu de Igualdade de Género: Eslovénia e UE em 2022

Figura 8 - Índice Europeu de Igualdade de Género: Suécia e UE em 2022

Lista de Anexos

ANEXO 1 – Como calcular o IEIG

Anexo 2 - Proporção (%) de mulheres entre o corpo docente das universidades por grau e total, em 2018

Anexo 3 - Evolução da proporção (%) de mulheres nos cargos de "grau a", 2015 vs 2018

Anexo 4 – Número de dirigentes de IES por sexo

Anexo 5 - Número de diretores de universidades ou instituições equiparadas com base na capacidade para ministrar doutoramentos, por sexo e proporção (%) de mulheres

Anexo 6 – Número de homens e mulheres de todas as IES selecionadas, por país

Resumo

A desigualdade de género é um problema transversal às sociedades e, por isso, é essencial priorizar a mudança e eliminar preconceitos. Parte fundamental desta mudança deve surgir da educação, incluindo das universidades. Estas devem ser promotoras de uma sociedade mais inclusiva, onde as mulheres e os homens partilhem as mesmas oportunidades. Apesar de nos últimos anos se terem verificado progressos na redução das desigualdades, elas continuam bem presentes em vários contextos, muito devido a culturas organizacionais em que persistem estereótipos de género. Este trabalho procura analisar a composição dos órgãos diretivos das instituições de ensino superior (IES) com quem o ISEG estabelece relações de cooperação, no âmbito do programa Erasmus, através de uma análise comparativa.

Para tal, são analisadas treze IES de sete países da União Europeia: Áustria, Bulgária, Dinamarca, Lituânia, Suécia, Eslovénia e Portugal. Esta seleção decorre da análise das posições destes países relativamente à média da UE no que se refere à representatividade de mulheres em cargos diretivos de IES. São também analisadas as posições desses países do Índice Europeu de Igualdade de Género, destacando-se a dimensão “Poder”, assim como as políticas públicas e as iniciativas que têm sido implementadas para promover um maior equilíbrio entre mulheres e homens nas direções das IES. Do ponto de vista metodológico optou-se por articular uma análise de conteúdo de documentos oficiais relevantes sobre o tema em análise e uma análise quantitativa descritiva de dados estatísticos disponibilizados por fontes oficiais europeias e nacionais.

Conclui-se assim que, excetuando a situação da Suécia e da Áustria, ainda existe uma falta de representatividade feminina nos órgãos de direção de topo das IES na UE em geral. No caso da IES que fazem parte do nosso objeto de estudo, porém, o panorama é em geral equilibrado, ou seja, à exceção da IES da Lituânia, em todas as demais a representação de mulheres está em linha com o limiar mínimo de paridade (40%).

Palavras-Chave: União Europeia, Portugal, Igualdade de Género, Academia

Abstract

Gender inequality is a problem that cuts across societies and, therefore, it is essential to prioritize change and eliminate prejudices. A fundamental part of this change must come from education, including universities. Academies must promote a more inclusive society, where women and men share the same opportunities. Although progress has been made in reducing inequalities in recent years, they remain very present in various contexts, largely due to organizational cultures in which gender stereotypes persist. This work seeks to analyze the composition of the governing bodies of higher education institutions (HEIs) with which ISEG establishes cooperative relations, within the scope of the Erasmus program, through a comparative analysis.

To this end, thirteen HEIs from seven European Union countries are analyzed: Austria, Bulgaria, Denmark, Lithuania, Sweden, Slovenia and Portugal. This selection results from the analysis of the positions of other countries in relation to the EU average, with regards to the representation of women in management positions at the IES. The positions of these countries in the European Gender Equality Index are also highlighted, the “Power” dimension is also important, as well as public policies and initiatives that have been innovative to promote a greater balance between women and men in HEIs. From a methodological point of view, it was decided to combine a content analysis of relevant official documents on the topic under analysis and a descriptive quantitative analysis of statistical data made available by official European and national sources.

It is therefore concluded that, except for the situation in Sweden and Austria, there is still a lack of female representation in the top management bodies of HEIs in the EU in general. In the case of the HEI that is part of our study object, however, the panorama is generally balanced, that is, apart from the Lithuanian HEI, in all others the representation of women is in line with the minimum parity threshold (40%).

Keywords: European Union, Portugal, Gender Equality, Academia

Índice

1. Introdução.....	1
2. Enquadramento Teórico e Normativo	2
2.1 A igualdade de género: conceitos fundamentais.....	2
2.2 As mulheres e a academia	3
2.4 A promoção da igualdade de género nos cargos de poder na União Europeia: breve enquadramento.....	5
2.5 Portugal: breve enquadramento	8
3. Opções Metodológicas	10
4. Análise e discussão de resultados	12
4.1 União Europeia.....	12
4.2 Portugal.....	14
4.3 Bulgária	16
4.4 Dinamarca.....	19
4.5 Lituânia.....	21
4.6 Áustria	23
4.7 Eslovénia	25
4.8. Suécia.....	28
5. Conclusão	30
Referências Bibliográficas.....	32
Anexos.....	37

1. Introdução

A igualdade entre homens e mulheres é algo que deve ser prioritário no sistema educacional – desde o ensino primário até ao superior. As iniciativas legislativas que visam a igualdade devem estar presentes desde o início do ensino dos/as profissionais e devem implicar mudanças estruturais na forma como as instituições educativas cumprem a sua missão (Santos & Rodrigues, 2021).

A presente dissertação insere-se no Mestrado de Economia Internacional e Estudos Europeus (EIEE) do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEG-Ulisboa) e tem como principais objetivos: (1) Caracterizar a representação de mulheres e homens nos órgãos de direção das IES, através da análise de treze instituições de sete países pertencentes à UE, comparando-os com Portugal; e (2) analisar os países selecionados individualmente do ponto de vista das suas políticas e as iniciativas que têm procurado promover um maior equilíbrio entre mulheres e homens nas direções das IES e a forma como cada um se posiciona em relação ao IEIG. Os países em análise são Portugal, a Bulgária, Dinamarca, Lituânia, Áustria, Eslovénia e a Suécia. Esta opção decorre de dois fatores: em primeiro lugar, estes países encontram-se acima da média da UE tanto na proporção de mulheres dirigentes de IES, como também na proporção de mulheres dirigentes de universidades ou instituições equiparadas com capacidade de ministrar doutoramentos; em segundo lugar, porque são também países com IES com as quais o ISEG estabelece parceria no âmbito do programa de intercâmbio Erasmus.

Este estudo baseia-se, por um lado, nos dados fornecidos pelo relatório “*She Figures 2021*”, elaborado pela Comissão Europeia e, por outro lado, no “*Gender Equality Index*”, criado pelo EIGE (anexo 1), de acordo com os dados mais recentes, que são maioritariamente de 2020. O objetivo deste índice é medir o progresso da igualdade de género na UE, bem como as áreas que necessitam de melhorias (EIGE, 2022).

Esta dissertação divide-se essencialmente em quatro partes. Na primeira, procede-se à elaboração do enquadramento teórico e normativo em torno do tema das desigualdades de género, abordando conceitos fundamentais, bem como as mudanças organizacionais ocorrentes ao longo do tempo, mais especificamente na academia. Numa

segunda parte são apresentadas as opções metodológicas, seguidas pelos resultados obtidos da pesquisa (terceira parte). Por fim, numa quarta parte desta dissertação, são apresentadas as conclusões.

2. Enquadramento Teórico e Normativo

2.1 A igualdade de género: conceitos fundamentais

A questão da igualdade de género continua a ser um problema que persiste no centro das organizações e, embora estejam mais conscientes em relação a este problema, é algo que continua a existir na forma de obstáculos, na maior parte das vezes, invisíveis (Casaca & Lortie, 2018). Para compreendermos esta temática, é necessário explorar uma série de conceitos fundamentais. Em primeiro lugar, a igualdade de género implica direitos iguais para mulheres e homens, raparigas e rapazes, bem como a mesma visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação, em todas as esferas da vida pública e privada. Também implica igualdade de acesso e distribuição de recursos entre mulheres e homens. (Conselho Europeu, 2018 p.3).

Connell evidência a importância de questionar as normas e expectativas de género que prolongam a desigualdade e marginalização de grupos não-dominantes. A autora defende que também os homens devem ter um papel ativo nas questões de género, uma vez que, na maioria dos casos, são eles que controlam os recursos necessários para implementar medidas necessárias. Avançar para uma sociedade igualitária na perspetiva de género é, portanto, uma tarefa complexa, que envolve profundas mudanças institucionais, bem como pequenos detalhes da vida cotidiana (Connell, 2003).

Na década de 80 do século XX, a literatura produzida nos Estados Unidos passou a usar a metáfora “Glass Ceiling” (teto de vidro) de modo a descrever as barreiras com que as mulheres se deparam nas organizações ao longo do seu percurso laboral. Consideramos o teto de vidro como os obstáculos invisíveis que impedem o avanço das mulheres para posições de poder e autoridade (Carli & Eagly, 2016). A referência ao teto de vidro pretende enfatizar que o desenvolvimento da carreira das mulheres envolve um processo mais demorado comparativamente aos homens, uma vez que não enfrentam maior parte destes obstáculos. Sendo assim, a igualdade no acesso a posições hierarquicamente superiores só será possível se existir uma destruição destas barreiras invisíveis (Carli & Eagly, 2016).

Nos últimos anos, as políticas privilegiam o aumento e a diversidade dos vários contextos, dando prioridade a um grupo desfavorecido, ou seja, por exemplo, por género, raça ou religião. Ao introduzir estas medidas afirmativas, pode ser realizada uma melhor e mais eficiente alocação de recursos e gestão de talentos, o que beneficia a economia geral no longo prazo (Fernandes et al, 2023).

Os fenómenos de segregação sexual horizontal e vertical, associam-se frequentemente a processos e práticas de “discriminação direta e indireta, pelos enviesamentos inconscientes em função do género nos processos de seleção e recrutamento, avaliação de desempenho e progressão profissional” (Casaca & Lortie, 2018, p.20). Isto significa que existe um labirinto onde várias barreiras se entrecruzam, dificultando a ascensão profissional da mulher, estas barreiras não estão só no topo, mas em toda a trajetória da carreira feminina. As dificuldades e o preconceito são uma realidade que continua muito presente no ambiente laboral. (Carli & Eagly, 2007). Por um lado, a segregação sexual horizontal no trabalho persiste, sendo que as mulheres continuam a estar restritas a profissões socialmente identificadas como “femininas”, mais desvalorizadas tanto socialmente, como pelos agentes económicos e, portanto, menos remuneradas. Por outro lado, a segregação sexual vertical, exprime-se na existência de uma sobre representação de mulheres nos lugares inferiores das hierarquias organizacionais, menos remunerados e com menor segurança de emprego (Casaca & Perista, 2017).

2.2 As mulheres e a academia

Na década de 90 do século XX, Acker demonstra as complexidades referentes ao género em ambiente organizacional, a autora afirma que a estrutura do mercado de trabalho, as relações laborais, os diversos processos de trabalho, assim como a relação salarial são afetados pelo género (Acker, 1990).

A introdução de uma perspetiva de género no estudo sobre as organizações torna-se fundamental por diversas razões. Em primeiro lugar, porque assim podemos compreender as causas da segregação em função do género, que resultam de determinadas práticas organizacionais, o que contribui para as divisões hierárquicas do trabalho, desigualdades nos estatutos sociais e remunerações diferentes. Depois, as organizações produzem ideais culturais enviesados relativamente ao género, que consequentemente são reproduzidos, apesar de que inconscientemente, nas normas, valores, expectativas e

práticas sociais, afetando as relações interpessoais e também a carreira profissional (Casaca & Lortie, 2018).

Assim, existe uma necessidade de alcançar um equilíbrio de género na gestão das organizações e, para isso, é necessário partir de alguns pressupostos. Em primeiro lugar, é importante destacar que todas as organizações são compostas por homens e mulheres, logo, existem à partida elementos (como os estereótipos), que definem as expectativas de ambos, comprometendo as suas opções e atividades. Por outro lado, as organizações são ambientes capazes não só de produzir, mas também de reproduzir a desigualdade e discriminação através da sua cultura. São, por isso, ambientes tipicamente genderizados em que é necessário ocorrer uma transformação, que por sua vez se refletirá na sociedade (Monteiro & Ferreira, 2013).

No que concerne à introdução de uma perspetiva de género no processo de mudança das organizações, esta requer um esforço de conceptualização e de caracterização organizacional (Casaca & Lortie, 2018). A adoção de uma perspetiva de género obriga à introdução de ferramentas e métodos adaptados aos processos, sistemas e rotinas de trabalho específicos de uma organização, para que os resultados correspondam aos objetivos estabelecidos. A utilização de indicadores quantitativos e qualitativos é fundamental, pois permite o controlo e avaliação contínua. Analisando estes indicadores, é possível verificar se os objetivos estabelecidos relativamente à igualdade de género estão a ser alcançados e, caso não estejam, pode ser necessário reavaliar a estratégia e fazer as devidas alterações para garantir melhorias (EIGE, 2021).

A igualdade de género numa organização não está apenas limitada ao número de mulheres e homens que se encontra nos diferentes cargos ou às oportunidades formais abertas tanto a mulheres como homens. As principais barreiras, como a falta de transparência no recrutamento e as disparidades salariais, continuam a existir e a impedir a progressão na carreira das mulheres. A Academia, sendo também uma organização e uma das principais fontes de influência da sociedade, deve priorizar e fomentar medidas que promovam a igualdade de género. Um dos maiores problemas é o grande número de mulheres que abandona a carreira científica nos estágios iniciais, por isso, existem desequilíbrios marcantes entre o número de mulheres e homens nos mais altos níveis de academia. É urgente melhorar a capacidade de liderança no ensino superior como forma de superar estas barreiras que impedem as mulheres de assumirem cargos superiores (White & Burkinshaw, 2019).

Existem variados estudos que refletem sobre as desvantagens das mulheres nas carreiras académicas, nomeadamente à ocupação de posições mais elevadas. Para Ross & Gattab (2009) a desigualdade na academia resulta de normas e hábitos, preconceitos, estereótipos e procedimentos naturalizados que se manifestam no momento da seleção e avaliação das/os candidatas/os. Em simultâneo, quem toma as decisões possui de autoridade e posicionamento institucional e, habitualmente, estes cargos estão ocupados por homens.

Winlow (2010), realizou um estudo sobre a alocação de tempo entre docentes na academia, em que sublinha que as professoras preferem dedicar uma maior parte do seu tempo ao ensino do que à investigação, devido principalmente às condições familiares, sendo que estas escolhas têm efeitos na progressão da carreira. Brink e colegas (2010) consideram que os conceitos de transparência (*accountability*) são ferramentas fundamentais para a igualdade de género. No entanto, é importante perceber que estes procedimentos não representam a solução para a sub-representação de género na academia e podem até ser contraproducentes, sobretudo quando utilizados em benefício próprio. Gomez et al. (2016) salientam que, do ponto de vista qualitativo, a literatura diz-nos que as mulheres eram, e continuam a ser, sub-representadas. É urgente desenvolver políticas e estratégias, tanto ao nível nacional como local, com o intuito de aumentar a participação feminina na tomada de decisões e na liderança da academia.

Outros estudos consideram ainda que as mulheres podem ser vítimas de uma dupla jornada de trabalho porque conciliam muitas vezes o trabalho académico com o doméstico e familiar, esta dificuldade mostra que as instituições universitárias muitas vezes não têm políticas favoráveis à família (Ahmad, 2017). Hernández e colegas (2017) afirmam que as universidades são espaços concebidos e organizados para homens, sobretudo nas áreas de ciências e engenharias. São várias as universidades europeias que já elaboraram planos de ação para a igualdade de género (PAIG) e, apesar de as mulheres se encontrarem em maior número quando observamos a base da pirâmide (mais mulheres estudantes e mais mulheres docentes), apenas um terço ocupa cargos de liderança.

2..4 A promoção da igualdade de género nos cargos de poder na União Europeia: breve enquadramento

A UE tem tido um papel preponderante na promoção da igualdade de género criando legislação, produzindo recomendações aos Estados-Membros (EM) e criando diversos estudos desenvolvidos pelo EIGE. Apesar disto, a UE, continua a ser confrontada

com uma enorme disparidade, quer ao nível dos diagnósticos, quer na transposição das recomendações para leis nos EM. Algo importante é a Estratégia para a Igualdade de Género, que define objetivos políticos e prevê ações para realizar progressos significativos no sentido de uma Europa igualitária. Os principais objetivos são eliminar as desigualdades de género e garantir a igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres no emprego, educação e tomada de decisão. (Comissão Europeia, 2020)

Nos últimos anos, tem vindo a crescer a preocupação em aumentar a representação de mulheres nos parlamentos e governos nacionais, um pouco por toda a Europa. Assim, foram adotadas, por exemplo, as “quotas voluntárias” dos partidos políticos e a Recomendação do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisões políticas e públicas. A “participação equilibrada de mulheres e homens significa que a representação de cada um dos sexos em qualquer órgão de decisão da vida política ou pública não deve ser inferior a 40%”. Como consequência dessa orientação, o número de mulheres nos parlamentos, governos nacionais e nas assembleias legislativas tem vindo a aumentar. (Conselho da Europa, 2003).

No que diz respeito às mulheres nas IES da UE, em 2018 apenas 26,18% da categoria de professores/as catedráticos/as eram ocupados por mulheres (anexo 2). Como podemos constatar pelo anexo 3, as mulheres não conseguem alcançar categorias e cargos mais elevados quando comparadas com o sexo masculino, apesar da tendência ser para aumentar, por exemplo, em 2015, a média europeia de mulheres nos cargos de “Grau A”¹ era de 24,06% e de 26,18% em 2018, um aumento de 2,2% em apenas três anos. O número de dirigentes de IES está em linha com o limiar mínimo de paridade em apenas dois países, a Suécia (41,7%) e Lituânia (39%) (anexo 4). Já no caso das universidades ou instituições equiparadas, em 2018, na europa, a percentagem de mulheres diretoras era de 18% (anexo 5) (Comissão Europeia, 2021). A maior parte dos países europeus ainda não

¹ Considera-se o pessoal académico o conjunto dos/as professores/as do ensino superior e dos/as investigadores/as. A classificação das posições académicas nas categorias A, B, C e D pode variar de país para país. Classificação usada em Portugal: Categoria A (Professor/a Catedrático/a, Professor/a Coordenador/a Principal e Investigador/a Coordenador/a); Posição B (Professor/a Associado/a, com e sem agregação, Professor/a Coordenador/a, com e sem agregação, e Investigador/a Principal); Grade C (Professor/a Auxiliar, Professor/a Adjunto/a e Investigador/a Auxiliar); Grade D (Assistentes, Leitor/a, Monitor/a, Outros/as) (Fonte: DGES [GE-HEI - Resumo Resultados vf \(dges.gov.pt\)](https://www.dges.gov.pt/pt/GE-HEI-Resumo-Resultados-vf)).

adota políticas de igualdade de género de modo a garantir que o recrutamento e a promoção sejam imparciais (Salinas & Bagni, 2017).

Como as disparidades de género nas IES continuam presentes, a UE apela, por isso, ao envolvimento e colaboração entre os EM, de modo a existir o compartilhamento de boas práticas e promoção da igualdade de género. (Comissão Europeia, 2020). A nomeação de mulheres como dirigentes enfrenta vários obstáculos que podem ser ultrapassados através de medidas e de incentivos que promovam as boas práticas. É imprescindível sensibilizar os estudantes, nas universidades, para os benefícios da igualdade de género e para a competitividade das empresas. (Comissão Europeia, 2022). A Diretiva de Transparência estabelece requisitos de divulgação para empresas de capital aberto, o que inclui informações sobre estrutura e composição dos órgãos das empresas e diversidade de género (Comissão Europeia, 2013). A sub-representação das mulheres em posições de liderança na investigação foi reconhecida pelo Espaço Europeu de Investigação (EEI), que se compromete com o desenvolvimento de PAIG através do Programa Horizonte Europa em 2021 (Comissão Europeia, 2020). Preocupações semelhantes surgiram na Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, que enfatiza, de forma mais geral, a importância de uma liderança inclusiva e diversificada para apresentar novas ideias e abordagens inovadoras na UE (Comissão Europeia, 2020).

Para além disto, surgiu recentemente a aprovação da Diretiva *Women on Boards*, relativa à participação das mulheres em cargos de administração. Até 2026, todas as empresas cotadas em bolsa na UE terão de aumentar a presença de mulheres respetivos órgãos de administração. Esta Diretiva pretende introduzir procedimentos de recrutamento transparentes nas empresas, de modo que 33% de todos os cargos de administração sejam ocupados por mulheres. A curto prazo, esta diretiva terá como consequência um aumento no número de mulheres nos cargos de administração, mas, o maior objetivo será a longo prazo e terá implicações na forma como as organizações estruturam os seus processos de recrutamento e como investem na capacitação, retenção e promoção do talento feminino (Parlamento Europeu, 2022). Tudo isto é considerado como fundamental para o crescimento económico e progresso social, a diversidade de género nas posições de liderança e gestão pode trazer diferentes perspetivas e melhorar os resultados (Comissão Europeia, 2022).

2.5 Portugal: breve enquadramento

A nível nacional, a igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa, sendo tarefa fundamental do Estado a sua promoção. A maioria da população portuguesa é composta por mulheres e em cada 100 pessoas com ensino superior, cerca de 61 são mulheres (CIG, 2022). Em 1998 apenas 5,3% dos homens possuíam o nível de escolaridade mais elevado, já em 2022, esse número era de 20,6%. No caso das mulheres, em 1998, apenas 6,9% terminavam o ensino superior, em 2022 esse número tinha aumentado para 27,9%. Nos últimos 10 anos, embora se tenha assistido a uma maior entrada tanto de homens quanto de mulheres no ensino superior, esses números continuam a ser maiores no feminino. (Pordata, 2022).

Em Portugal é muito mais provável que as mulheres se dediquem ao trabalho doméstico do que os homens, sendo que esta diferença é uma das maiores da Europa (EIGE, 2020). Isto resulta na desigualdade em termos de tempo: as mulheres gastam mais tempo a cuidar de outros (filhos, idosos, entre outros), a realizar tarefas domésticas ou atividades de voluntariado e caridade e, por consequência menos tempo em atividades desportivas, culturais e de lazer comparativamente aos homens (Madeira, 2022). Para além disto, também existe uma elevada taxa de emprego no feminino, as trabalhadoras portuguesas estão entre as que mais exibem um envolvimento laboral contínuo no contexto da UE, no entanto, existe uma fraca qualidade entre a relação emprego e condições de trabalho em geral (Casaca, 2013).

Assim, ao longo dos anos temos vindo a assistir a uma adoção de políticas promotoras da igualdade de género no setor público e privado português. Referimos aqui os instrumentos legislativos que determinam medidas de ação positiva nos partidos políticos, empresas, administração pública e nos órgãos de gestão das universidades. Portugal tem uma variedade de legislação em matéria de igualdade de género e várias universidades já elaboraram um PAIG.

Na Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, constatou-se que as mulheres representavam mais de metade da população portuguesa e possuíam qualificações de nível superior, contudo o seu potencial não estava a ser devidamente aproveitado pois existia uma sub-representação em posições de poder e liderança. Assim, instituiu-se a obrigatoriedade para todas as entidades do sector empresarial do Estado o desenvolvimento de planos para a igualdade, com o intuito de se alcançar uma efetiva

igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, tentando eliminar discriminações.

O Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, estabeleceu um novo regime jurídico do setor público empresarial, onde se delimita uma presença diversificada de homens e mulheres na constituição dos órgãos de administração e fiscalização das empresas públicas, assim como a promoção da igualdade e não discriminação no que toca à responsabilidade social.

O Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, instituiu que em questão de desempate entre as candidaturas aos fundos da política de coesão, pondera-se a entidade que apresenta maior representatividade de mulheres nos órgãos de direção, de administração e de gestão e uma base salarial igualitária entre mulheres e homens que desempenham as mesmas ou idênticas funções.

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, definiu um novo regime legal, onde se determina a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. Nos órgãos de administração e de fiscalização do setor público estabeleceu-se que o sexo sub-representado terá de apresentar percentagem mínima de 33,3%, no total dos seus membros. No que respeita às empresas cotadas em bolsa inicialmente teriam de assegurar uma percentagem mínima de 20% do sexo sub-representado nos órgãos de administração e fiscalização, no entanto, a partir de 1 de janeiro de 2020, essa percentagem foi alterada para os 33,3%.

No caso do nosso estudo, reveste-se de particular importância a Lei n.º 26/2019, de 28 de março, definiu um regime legal de representação equilibrada entre mulheres e homens na direção e nos órgãos da Administração Pública. Esta lei, aplica-se ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado, englobando os institutos públicos e as fundações públicas, **os órgãos de governo e de gestão das instituições de ensino superior públicas** e os órgãos deliberativos, executivos, de supervisão e de fiscalização das associações públicas profissionais e de outras entidades públicas de base associativa.

Por último, em 2019, a Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março alterou a Lei da Paridade (Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto) e passou a estabelecer o limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens nos cargos e órgãos de decisão política. Só no Parlamento Europeu esse limiar foi atingido.

Além da legislação específica acima referida que envolve as IES, foram promovidas algumas ações que podemos destacar. Em 2016, o Instituto Superior Técnico

(IST) lançou o Prémio Maria de Lourdes Pintasilgo de forma a promover a relevância da igualdade de género no IST e para reconhecer o papel crucial das mulheres em todas as áreas da engenharia. O principal objetivo é sensibilizar a comunidade científica, contrariar estereótipos e combater padrões de segregação de género em cargos profissionais. Além disso, tal como ISEG, também o IST integra o Fórum iGen – Organizações para a Igualdade, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, comprometendo-se com a promoção de medidas de igualdade de género (EIGE, 2022).

Em 2019, foi lançado o projeto Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (GE-IES), com o objetivo de promover a igualdade de género nas IES. A Universidade da Beira Interior (UBI) foi a primeira universidade portuguesa a desenvolver um PAIG e, desde 2012, os relatórios anuais sobre a igualdade de género são utilizados para monitorizar o progresso rumo à igualdade de género. Após o ano de 2016, mais IES participaram em consórcios europeus para apoiar a implementação dos PAIG (EIGE, 2022). Foi o caso do ISEG, que integrou o projeto Plotina - *Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training*- que tem como principal objetivo proporcionar o desenvolvimento, implementação e avaliação de PAIG auto-adaptados com estratégias inovadoras e sustentáveis para as Organizações Executoras de Pesquisa envolvidas. Para isso, é necessário: Incentivar a mudança de cultura de género; estimular o desenvolvimento da carreira de investigadores/as para evitar o desperdício de talento e assegurar a variedade de visões e metodologias, tendo em conta a dimensão e análise género, na investigação e no ensino.

3. Opções Metodológicas

A nível metodológico foi adotada uma análise descritiva de modo a analisar e caracterizar os órgãos de direção das IES numa perspetiva de género. De modo a descrever e caracterizar as temáticas relevantes para o tema, optou-se por uma abordagem qualitativa a partir de análise de documentos relevantes sobre a temática e de dados estatísticos oficiais nacionais e europeus. Recolheu-se informação sobre a composição dos órgãos diretivos a partir de *websites* das IES selecionadas de modo a obter os dados necessários para fazer a análise. Após a contextualização da problemática e do enquadramento teórico, este estudo foca-se essencialmente na análise de sete países selecionados e na comparação dos mesmos com Portugal, através da análise das IES de

cada país e também das políticas e leis adotadas para combater e diminuir a desigualdade de género na academia.

Para este efeito, foi necessário escolher quais os países interessantes selecionar para o estudo dada a impossibilidade prática de analisar todos. Partindo do princípio de que um dos objetivos era comparar estes países com Portugal, procedeu-se à análise do relatório “*She Figures 2021*” (Comissão Europeia, 2021), que utiliza as estatísticas mais recentes disponíveis para acompanhar a inovação em matéria de igualdade de género na Europa e não só, os dados acompanham o «percurso cronológico» das mulheres desde a conclusão dos estudos de doutoramento até à participação no mercado de trabalho e à aquisição de cargos de tomada de decisão, explorando simultaneamente as diferenças nas condições de trabalho de mulheres e homens e nos resultados de investigação e inovação (Comissão Europeia, 2021). A partir destes dados foi possível construir quadros e figuras que permitiram a análise dos países selecionados e a comparação com Portugal.

A seleção dos países analisados procedeu-se em duas fases: em primeiro lugar, através da análise da figura 1 do capítulo seguinte, em que se selecionou os países acima da média da UE (doze países: Letónia, Suécia, Lituânia, Bélgica, Dinamarca, Eslovénia, Malta, Portugal, Áustria, Croácia, Bulgária e Itália), e através da análise do quadro 1 do capítulo seguinte selecionou-se os países também acima da média da UE (Bulgária, Dinamarca, Alemanha, Espanha, Letónia, Lituânia, Malta, Países Baixos, Áustria, Portugal, Eslovénia, Eslováquia, Finlândia Suécia). Depois de realizado este processo selecionamos apenas os países que estão acima da média da UE, tanto na figura 1 como também no quadro 1, que são: Bulgária, Dinamarca, Letónia, Lituânia, Malta, Áustria, Portugal, Eslovénia e Suécia. Numa segunda fase, através do *website* do ISEG, verificámos quais os países que estabelecem parceria com Portugal, especificamente com o ISEG, no âmbito do programa de intercâmbio Erasmus e que, em simultâneo, cumpriam os parâmetros discutidos acima.

Os países selecionados foram a Bulgária, Dinamarca, Lituânia, Áustria, Eslovénia e Suécia e Portugal. Em cada um destes países, existem uma ou mais IES que iremos analisar:

- **Portugal:** “ISEG- Instituto Superior de Economia e Gestão”.
- **Bulgária:** “*University of National and World Economy*”
- **Dinamarca:** “*Copenhagen Business School*”,
- **Lituânia:** “*ISM University of Management and Economics*”.

- **Áustria:** “*University of Graz*”; “*FH JOANNEUM University of Applied Sciences*”; “*University of Vienna*” e “*MCI The Entrepreneurial School*”.
- **Eslovénia:** “*Faculty of Economics and Business, University of Maribor*”² e “*University of Ljubljana - School of Economics and Business*”
- **Suécia:** “*Lund University, Faculty of Engineering LTH*”, “*KTH Royal Institute of Technology, School of Architecture and the Built Environment*” e “*Umeå University - Umeå School of Business and Economics (USBE)*”.

De modo a analisar cada IES, recorreu-se às páginas oficiais das instituições onde é possível verificar as suas estruturas diretivas e daí proceder à comparação entre os sete países. Depois de reunida toda esta informação, seguiram-se três análises: (1) Ao índice europeu para a igualdade de género (IEIG) para cada país selecionado; (2) às políticas e iniciativas que, em Portugal e nesses países, têm procurado promover um maior equilíbrio entre mulheres e homens nas direções das IES que foram adotadas até dezembro de 2022 e (3) Analisar os órgãos de gestão das IES selecionadas em cada país.

4. Análise e discussão de resultados

4.1 União Europeia

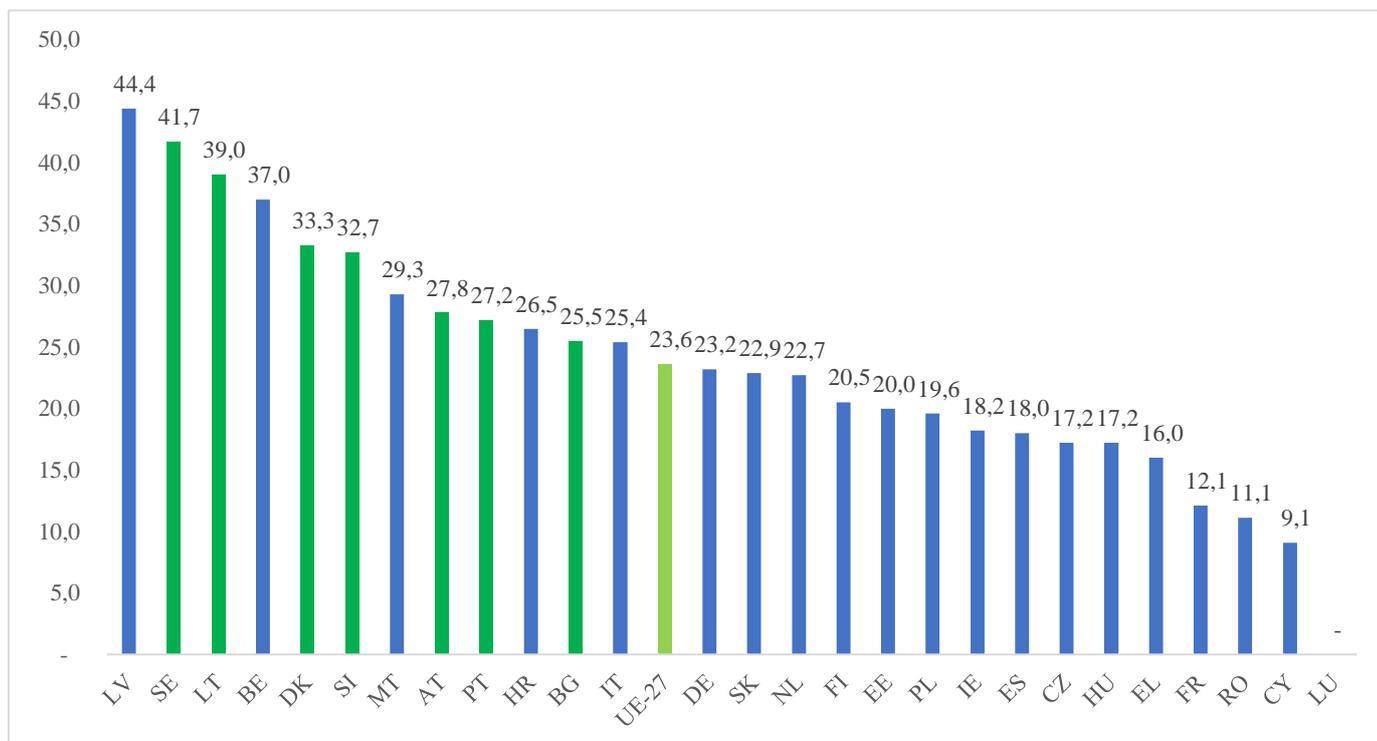
Desenvolvido pelo EIGE, o IEIG analisa, para cada EM o progresso e os desafios para alcançar a igualdade de género na UE, baseado em seis domínios: emprego, rendimento, conhecimento, tempo, poder e saúde. Para além disto, existem também dois domínios adicionais: a violência contra as mulheres e as desigualdades intercetivas, mas que não se refletem nas pontuações finais de cada país. Conta também com 31 indicadores dos 27 países da UE. Importa ainda ressaltar que um dos pontos mais relevantes a analisar neste contexto é a dimensão “Poder”, que engloba as três subdimensões (Política, Económica e Social). Os resultados encontram-se entre o índice 1 e 100, sendo 1 igual a desigualdade mínima e 100 igual a igualdade total. Os dados apresentados são maioritariamente de 2020 (EIGE, 2022).

Com o objetivo de analisar o progresso no sentido de melhorar a participação das mulheres em cargos de liderança na investigação, os indicadores do IEIG fornecem informações sobre a participação das mulheres como líderes ou membros do conselho de

² Esta IES não será analisada pois não existe uma lista detalhada dos seus órgãos de gestão.

instituições. A nível europeu, a proporção de mulheres que lideram institutos era de 23,6% em 2019 como mostra a figura 1.

Figura 1- Proporção (%) de mulheres no total de dirigentes de instituições de ensino superior, 2019



Fonte: Elaboração própria através do relatório “SHE FIGURES 2021: Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators” da Comissão Europeia

O quadro 1 mostra a proporção de mulheres entre os dirigentes de universidades ou instituições equiparadas com base na capacidade de ministrar doutoramentos. Estas diferem das “instituições de ensino superior” gerais da figura 1, uma vez que também inclui instituições que podem não oferecer programas de doutoramento (EIGE, 2022).

Quadro 1- Proporção (%) de mulheres no total de dirigentes de universidades ou instituições equiparadas com base na capacidade de ministrar doutoramentos, 2019

País	Mulher	Homem
IE	-	-
UE-27	17,9	82,1
SE	47,1	52,9
LV	43,8	56,3
SI	31,8	68,2
LT	28	72
DK	27,3	72,7
BG	26,7	73,3
AT	25,8	74,2
DE	24,6	75,4

SK	21,9	78,1
NL	21,4	78,6
FI	21,4	78,6
PT	20,5	79,5
MT	20	80
ES	18	82
HR	16,7	83,3
EL	16,7	83,3
FR	11,8	88,2
PL	10,9	89,1
CZ	10,3	89,7
HU	10	90
IT	9,2	90,8
BE	9,1	90,9
RO	7,7	92,3
EE	0	100
CY	0	100
LU	0	100

Fonte: Elaboração própria através do relatório “SHE FIGURES 2021: Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators” da Comissão Europeia

De acordo com o relatório “*She Figures 2021*” existe uma grande diferença no ingresso feminino no topo da carreira: 76%, são homens e apenas 26% são mulheres. A Letónia e a Suécia distinguem-se quando falamos de posições de topo ocupadas por mulheres com, respetivamente, 44,4% e 41,7%. Neste contexto, Portugal tem uma percentagem menor, mas ainda assim acima da média europeia (27,2%) (Comissão Europeia, 2021). Em relação à representação de mulheres em cargos de tomada de decisão, os dados a nível europeu mostram que, em 2018, as mulheres representavam mais de 40% do pessoal académico. Também a nível europeu, em 2019, pouco mais de três em cada dez membros dos conselhos de direção eram mulheres (31,1%) e menos de um quarto dos/as presidentes dos conselhos de administração (24,5%) eram mulheres. Em todos os países da UE, em 2019, as mulheres representavam menos de metade dos líderes de instituições (Comissão Europeia, 2021).

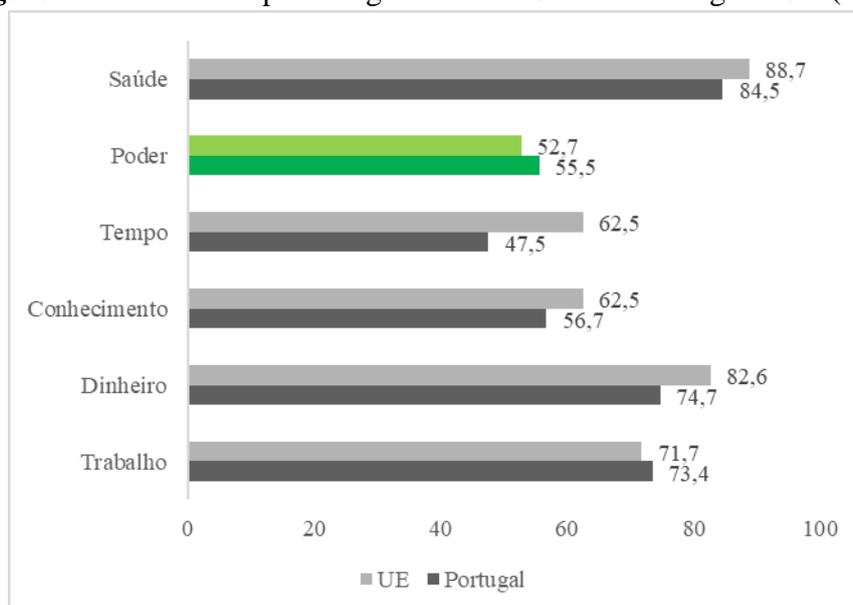
4.2 Portugal

Índice Europeu de Igualdade de Género

De acordo com o IEIG, Portugal ocupa o 15º lugar neste índice entre os 27 países da UE, com 62,8 p.p em 100 (5,8 p.p abaixo da média da UE). Como está presente na figura 2, Portugal obtém a pontuação mais elevada no domínio “Saúde”, com 84,5 p.p (-4,2 p.p que a média europeia). Em relação ao domínio “Poder”, obtém 55,5 p.p e,

portanto, está acima da UE. Já no domínio “Tempo”; apesar de também a UE ter uma pontuação relativamente baixa (62,5 p.p) aqui é onde Portugal obtém a sua menor pontuação (47,5 p.p), o que significa que é neste domínio que as desigualdades de género mais se fazem sentir. No domínio “Conhecimento”, Portugal continua abaixo da média europeia (57,6 p.p em Portugal contra 62,5 p.p na UE). Igualmente acontece no domínio “Dinheiro”, embora com valores mais elevados (74,4 p.p. em Portugal contra 82,6 p.p na UE). Tal como acontece no domínio “Poder”, Portugal consegue obter, no domínio “Trabalho”, uma maior pontuação que a UE (+1,7 p.p) (EIGE, 2022).

Figura 2 – Índice Europeu de Igualdade de Género: Portugal e UE (2022)



Fonte: Elaboração própria através de dados do EIGE (EIGE, 2022)

Segundo o EIGE, existem em Portugal mais mulheres licenciadas, tendo este número aumentado cerca de 8% em 8 anos (de 14% em 2010 para 22% em 2018). Existem mais mulheres presentes nas tomadas de decisões económicas (mulheres no conselho de administração do banco central: 33% em 2019; mulheres em conselhos de administração: 25% em 2020). Existem também mais mulheres Ministras – 37% em 2020, tendo aumentado 20% desde 2010 e mais mulheres no Parlamento – 40% em 2020, tendo aumentado 10% desde 2010. Desde 2010, Portugal tem conseguido alcançar progressos, uma vez que a posição no IEIG subiu em 9,1 p.p (de 53,7 p.p para 62,8 p.p). De acordo com os dados fornecidos na figura 3, os índices com melhor desempenho são a “Saúde” e o “Dinheiro”, por outro lado, os que representam maiores desafios são o “Tempo” e “Poder” (EIGE, 2020).

Legislação e iniciativas adotadas

Em relação às políticas adotadas para o combate à desigualdade de género, Portugal adotou em 2019 a Lei... (ver capítulo 2.5).

Órgãos de direção das IES

A IES em estudo no caso português é o Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), A partir do quadro 2, é possível analisar a composição dos órgãos sociais do ISEG, que são: a Presidência; Conselho de Escola; Conselho Científico; Conselho Pedagógico; Conselho de Gestão; *International Advisory Council* e Departamentos. Através da análise da composição da Presidência do ISEG conseguimos constatar que o Presidente é do sexo masculino e que existem quatro vice-presidentes que apoiam o presidente, dois homens e duas mulheres. Neste caso, apesar de o cargo máximo da IES não ser ocupado por uma mulher, conseguimos perceber que existe um certo equilíbrio de género, uma vez que em cinco cargos, dois estão a ser ocupados por mulheres (40%) (ISEG, 2023).

Quadro 2 – Composição dos órgãos de direção do ISEG

Portugal	
ISEG	
Total	5
Homens	3
Mulheres	2
Mulheres (%)	40%
Presidente	H

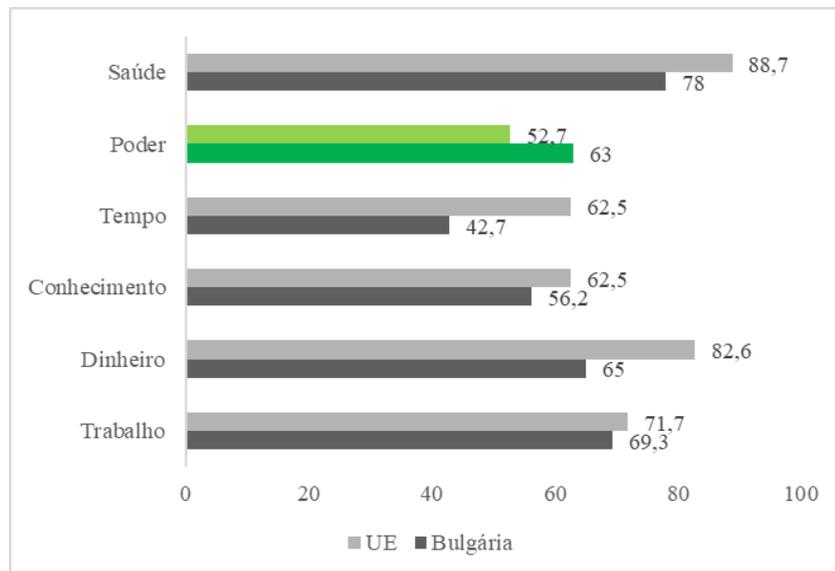
Fonte: Elaboração própria através do website oficial do ISEG (<https://www.iseg.ulisboa.pt/sobre/lideranca-e-governo/>)

4.3 Bulgária**Índice Europeu de Igualdade de Género**

A Bulgária obtém 60,7 p.p. em 100 e ocupa o 18º lugar no IEIG (-7,9 p.p. que a UE). A Bulgária arrecada a pontuação mais elevada no domínio “Saúde” (78 p.p). No domínio “Poder”, a Bulgária obtém melhor pontuação que a UE (63 p.p na Bulgária e 52,7 p.p na UE). A pontuação mais baixa encontra-se no domínio “Tempo”, onde obtém apenas 42,7 p.p, uma pontuação bastante baixa. Tanto no domínio “Conhecimento” como no “Dinheiro”, como também no “Trabalho”, a Bulgária apresenta valores menores que a UE (56,2 p.p, 65 p.p e 69,3 p.p respetivamente). Apesar disto, a Bulgária tem a

tendência para acompanhar os progressos feitos na UE em termos de igualdade de género (EIGE 2022).

Figura 3 - Índice de Igualdade de Género: Bulgária e UE (2022)



Fonte: Elaboração própria através de dados do EIGE (EIGE 2022a)

Nos últimos anos, a participação feminina no mercado de trabalho tem vindo a aumentar na última década embora de forma bastante lenta, uma vez que em 2010 as mulheres representavam 42% do mercado de trabalho e em 2018 45%, tendo apenas crescido em 3%. O aumento de mulheres em cargos de poder tem sofrido também um aumento significativo. Em 2010, existiam 32% de mulheres com o cargo de Ministras, enquanto em 2018 esse número já tinha subido para 41% (mais 9%) e, no que diz respeito aos Parlamntos, o número de mulheres subiu de 22% em 2010 para 27% em 2020 (EIGE, 2020).

Legislação e iniciativas adotadas

A Lei da Igualdade entre Mulheres e Homens, criada em 2016, é o principal documento jurídico sobre a igualdade de género, que inclui a obrigação legal de implementar a integração da perspetiva de género. A Lei sobre a Proteção contra a Discriminação, proíbe a discriminação devido a vários motivos, incluindo o sexo. A Estratégia Nacional para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens 2021-2030 é o principal documento político no domínio da igualdade de género, esta é implementada através de planos nacionais anuais para a promoção da igualdade de género. Este plano não indica metas, mas existem indicadores que permitem monitorizar as mudanças. Em 2005 foi criada a Comissão para a Proteção contra a Discriminação, um órgão

independente que visa prevenir a discriminação e garantir a igualdade de oportunidades (EIGE, 2022).

Até ao final de 2020, a Bulgária ainda não tinha adotado leis ou regulamentos específicos sobre a promoção da igualdade de género nas IES. Existem várias outras iniciativas, apesar de nenhuma estar diretamente relacionada com a igualdade de género na investigação e inovação. Apesar da falta de iniciativa, existe o Centro Búlgaro para Mulheres em Tecnologia, que faz parte do Centro Europeu para Mulheres em Tecnologia. O objetivo é implementar projetos regionais de inovação, estimular a cooperação em investigação, o intercâmbio de boas práticas e a criação de novos recursos tecnológicos, apesar do impacto ser muito limitado. Em 2020, várias universidades búlgaras estavam a desenvolver um PAIG, no âmbito do programa SPEAR (*Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research*) - ação de coordenação e apoio financiada pelo programa Horizonte 2020. Apesar dos pequenos avanços, é notório uma falta de iniciativas em relação às IES no que diz respeito ao tema da igualdade de género (EIGE, 2022).

Órgãos de direção das IES

Em análise na Bulgária está a “*University of National and World Economy*”, onde mais uma vez o Presidente é um homem. Existem quatro vice-presidentes: a “Vice-presidente para a Atividade Educativa”; o Vice-Presidente para a Pesquisa e Assuntos Internacionais”; a “Vice-Presidente para a Cooperação Institucional e Empresarial e Políticas Estudantis” e, por fim, o “Vice-Presidente de Digitalização e Cibersegurança” (UNWE, 2023). Assim, mais uma vez, assistimos a uma ocupação dos cargos de liderança equilibrada (40% de mulheres) apesar de o cargo máximo da instituição ser ocupado por um homem.

Quadro 3 – Composição dos órgãos de direção da UNWE

Bulgária	
UNWE	
Total	5
Homens	3
Mulheres	2
Mulheres (%)	40%
Presidente	H

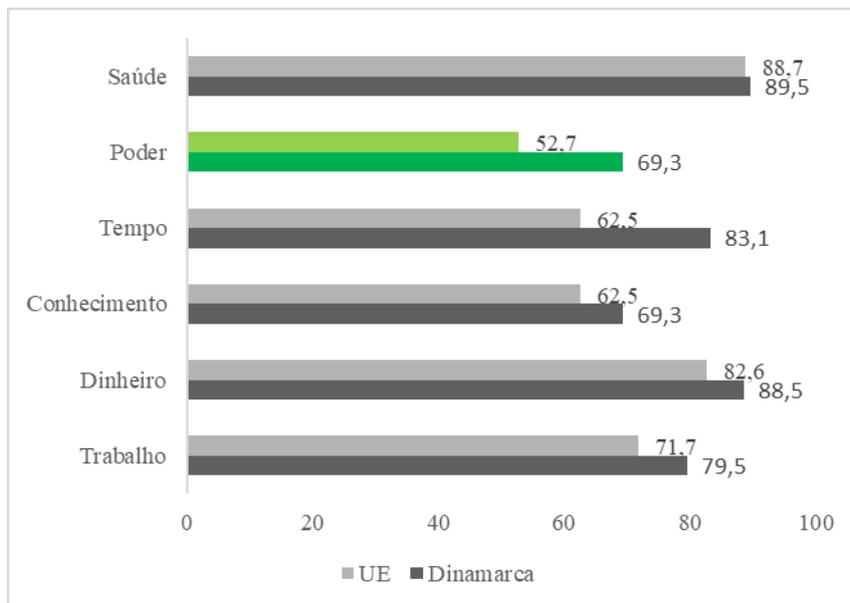
Fonte: Elaboração própria através do website oficial da UNWE ([UNWE :: Vice-Rectors](#))

4.4 Dinamarca

Índice Europeu de Igualdade de Género

Com 77,8 em 100 p.p, a Dinamarca está 9,2 p.p acima da pontuação da UE e ocupa o segundo lugar no IEIG. Desde 2019 que a pontuação da Dinamarca permanece a mesma, isto porque a melhoria de alguns domínios (como o “Poder”), é acompanhada pelo retrocesso de outros (“Conhecimento” e “Dinheiro”). A Dinamarca obtém a pontuação mais elevada no domínio “Saúde” (84,5 p.p). No domínio “Poder”, a Dinamarca destaca-se da UE com mais 16,6 p.p, apesar de, no geral, ser das pontuações mais baixas do país, existe uma diferença significativa em relação à média europeia. Em todos os domínios a Dinamarca apresenta maior pontuação que a UE, embora as pontuações mais baixas se situem nos domínios do “Poder” e “Conhecimento” (EIGE, 2022).

Figura 4 - Índice Europeu de Igualdade de Género: Dinamarca e UE (2022)



Fonte: Elaboração própria através de dados do EIGE (EIGE 2022b)

Na Dinamarca, a percentagem de mulheres entre os membros de conselhos administrativos aumentou na última década – de 17% em 2010 para 33% em 2020. Existem mais pessoas graduadas no ensino superior, embora o número continue a ser maior no feminino (34% são mulheres e 27% são homens). O progresso do número de mulheres no Parlamento tem tido uma evolução relativamente lenta (apenas aumentou 2% na última década), porque este número já é relativamente alto (40%) (EIGE, 2020).

Legislação e iniciativas adotadas

A Lei da Igualdade de Género entrou em vigor em 2000, com o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens, através da igualdade de participação, de influência e de oportunidades em todas as esferas da sociedade. Todas as instituições públicas, a todos os níveis, são obrigadas a apresentar relatórios sobre as iniciativas em matéria de igualdade de género de três em três anos (EIGE, 2022).

Em relação às universidades, no início de 2020, cinco dos oito conselhos universitários dinamarqueses cumpriam os critérios para a igualdade de equilíbrio de género. Ao examinar a distribuição de mulheres e homens na gestão universitária, o número de mulheres aumentou nos últimos anos, mas a percentagem de mulheres na gestão universitária de topo permaneceu baixa, em apenas 24%. De acordo com os requisitos da Lei Dinamarquesa de Igualdade de Género, as oito universidades dinamarquesas estão a preparar Declarações de Igualdade de Género, que se destinam a fazer um balanço dos esforços em matéria de igualdade de género e a recolher exemplos de boas práticas em todas as autoridades e instituições públicas. De acordo com o requisito do Horizonte 2020 Europa, todas as universidades dinamarquesas intensificaram recentemente os seus esforços no que diz respeito aos PAIG (EIGE, 2022).

Órgãos de direção das IES

A “*Copenhagen Business School*” tem um Presidente, uma vice-presidente, que têm a responsabilidade direta de gestão dos chefes de departamento, um vice-presidente de pesquisa, que tem a responsabilidade organizacional e estratégica. Uma vice-presidente para a educação, responsável por todos os programas de educação da instituição e, por fim, um “*University Director*”, responsável pelas finanças da CBS, pelas unidades administrativas interdisciplinares, pela biblioteca e pelo campus. (CBS, 2023). Mais uma vez, as mulheres estão menos representadas nos cargos de liderança, sendo que em cinco cargos, apenas dois são ocupados por mulheres (40% dos cargos são ocupados por mulheres).

Quadro 4 – Composição dos órgãos de direção da CBS

Dinamarca	
CBS	
Total	5
Homens	3
Mulheres	2

Mulheres (%)	40%
Presidente	H

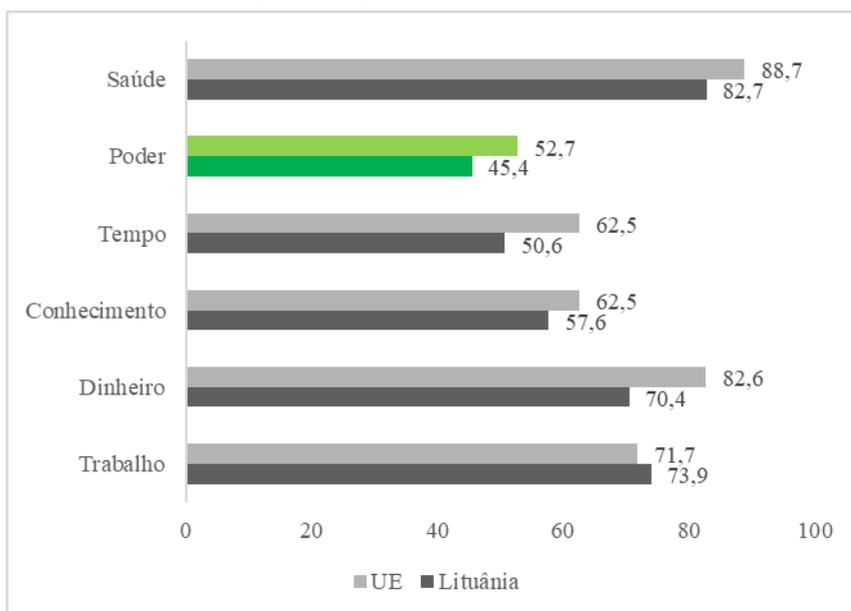
Fonte: Elaboração própria através do website oficial da CBS (<https://www.cbs.dk/en/about-cbs/organisation/senior-management>)

4.5 Lituânia

Índice Europeu de Igualdade de Género

Com 60,6 em 100 p.p, a Lituânia ocupa o 20º lugar no IEIG (8 p.p abaixo da UE). Apesar de manter a sua posição, a Lituânia é o EM que mais aumentou a pontuação desde 2019 (+2,2 p.p), impulsionada principalmente pelas melhorias no domínio “Poder” e “Conhecimento”. Mais uma vez, a pontuação mais elevada encontra-se no domínio “Saúde” (82,7 p.p) e a mais baixa no domínio “Poder” (45,4 p.p), abaixo da média europeia, embora tenha melhorado desde 2019 (+ 6,1 p.p). O único domínio em que a Lituânia obtém melhor pontuação que a UE é no “Trabalho” (EIGE, 2022).

Figura 5 - Índice Europeu de Igualdade de Género: Lituânia e UE (2022)



Fonte: Elaboração própria através de dados do EIGE (EIGE 2022c)

Apesar de se encontrar abaixo da média europeia em quase todos os domínios, na Lituânia rendimento médio mensal aumentou tanto para as mulheres (+16%), quanto para os homens (+17%). Existe um maior número de graduados no ensino superior – 36% são mulheres e 28% são homens e existe um aumento de mulheres em cargos de liderança, nomeadamente Ministras, na última década (em 2010 representavam 18% contra 32% em 2020). No entanto, existem áreas a melhorar, visto que as mulheres mais velhas e as mães solteiras correm maior risco de pobreza relativamente aos homens na mesma situação. A

desigualdade de género no emprego continua a ser uma realidade e afeta especialmente as mulheres mais velhas (entre os 50 e os 65 anos) (EIGE, 2020).

Legislação e iniciativas adotadas

Até ao ano de 2020, tinham existido muito poucas iniciativas para adotar ou alterar legislação que contribuísse significativamente para a mudança institucional na integração da igualdade de género na ciência e na investigação. A lei fundamental que identifica explicitamente a igualdade de género na vida pública é a Lei sobre Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens. O artigo 5.º define os deveres das instituições de ensino e das instituições de ensino superior e de investigação no sentido de implementar a igualdade de direitos entre mulheres e homens (1) na admissão em instituições de formação profissional e de ensino superior e de ensino superior (IES) A Lei do Ensino Superior e da Investigação abrange “a igualdade e a antidiscriminação de todas as pessoas” que participam na pesquisa e processos de estudo (EIGE, 2022).

O único documento político centrado nas instituições de investigação e inovação é “Recomendações para garantir a igualdade de oportunidades para mulheres e homens e instituições de investigação e ensino superior”, em que o objetivo é garantir que incluem: melhoria do processo de recrutamento, progressão na carreira e nomeação para órgãos de decisão; estabelecimento de um ambiente de trabalho que concilie famílias e trabalho profissional; ações e iniciativas de igualdade de género; e projetos sobre igualdade de género (EIGE, 2022).

Órgãos de direção das IES

A IES em análise na Lituânia representa um caso único, uma vez que não existem mulheres entre os líderes máximos da “*ISM University of Management and Economics*” (ISM, 2023). Todos os sete membros do conselho de administração da ISM são homens (0% de mulheres). Isto revela, mais uma vez, que ainda existe um grande percurso por parte do próprio país e das instituições de modo promover uma maior igualdade de género.

Quadro 5 – Composição dos órgãos de direção da ISM

Lituânia	
ISM	
Total	7
Homens	7

Mulheres	0
Mulheres (%)	0%
Presidente	H

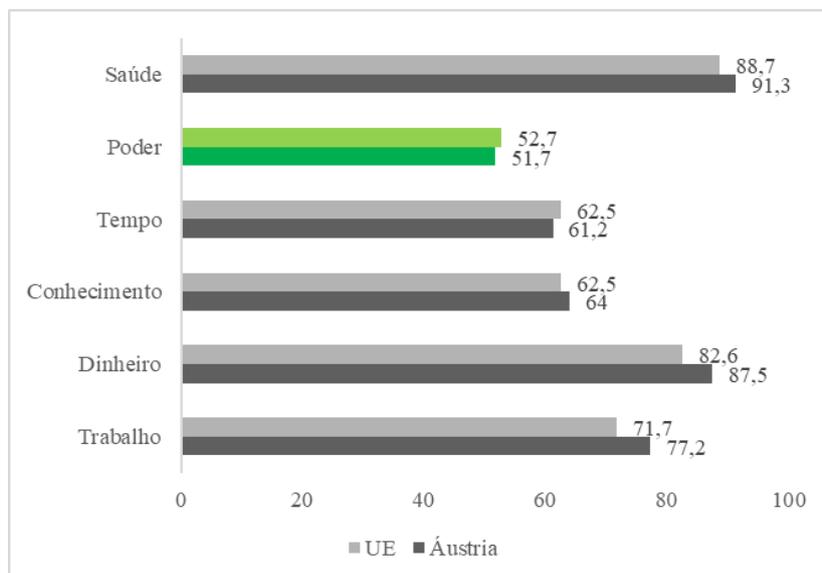
Fonte: Elaboração própria através do website oficial da ISM (<https://www.ism.lt/en/about-ism/>)

4.6 Áustria

Índice Europeu de Igualdade de Género

A Áustria obtém 68,8 em 100 p.p, ocupando assim o 10º lugar no IEIG (0.2 p.p acima da UE). Este país conseguiu subir a sua pontuação desde 2019 (+0.8 p.p), devido às melhorias no domínio “Poder” e “Trabalho”. A Áustria obtém maior pontuação no domínio “Saúde” (91,3 p.p) estando acima da média europeia (+2,6 p.p). Também no domínio “Conhecimento” (+1,5 p.p), no domínio “Dinheiro” (+4,9 p.p) e no domínio “Trabalho” (+6 p.p), a Áustria se encontra acima da média da UE. No entanto, o domínio “Poder”, um dos mais relevantes neste índice, o país encontra-se abaixo da média europeia e é onde obtém a sua pontuação mais baixa (51,7 p.p), embora tenha sofrido um aumento de 3,5 p.p desde 2019 (EIGE, 2022).

Figura 6 - Índice Europeu de Igualdade de Género: Áustria e UE (2022)



Fonte: Elaboração própria através de dados do EIGE (EIGE 2022d)

Após a introdução de cotas para as administrações de empresas (30%), este número já aumentou 19% na última década (de 9% em 2010 para 30% em 2020). A Áustria caminha para a paridade de género no que diz respeito à tomada de decisão política, uma vez que, segundo dados do EIGE, em 2020, 53% do governo austríaco era composto por mulheres e 40% do Parlamento era também composto por mulheres. Porém,

as melhorias de condições de trabalho estagnaram tanto para homens quanto para mulheres (sendo a % mais baixa em mulheres), tendo mantido a mesma percentagem desde 2010 até 2018 (M: 42%; H: 61%) (EIGE, 2020).

Legislação e iniciativas adotadas

A Lei Universitária Austríaca contém uma série de leis relativas à igualdade de género, abrangendo todas as universidades públicas da Áustria. Todas devem desenvolver um “Plano para o Avanço das Mulheres” e um “Plano de Igualdade” como parte dos seus estatutos. Em 2009, foi introduzida uma cota de 40% de mulheres para órgãos colegiais, aumentada para 50% em 2015. Desde 2021, a Lei das Universidades de Ciências Aplicadas e a Lei das Universidades Privadas obrigam as universidades de ciências Aplicadas e as universidades privadas a desenvolver e adotar PAIG. Todas as universidades públicas na Áustria são obrigadas por lei a ter uma Comissão para a Igualdade de Tratamento (que monitorize a discriminação), bem como unidades administrativas que coordenam a igualdade de género, as iniciativas de promoção das mulheres e o género na investigação (EIGE, 2022).

As organizações de investigação não universitárias realizam uma ampla variedade de iniciativas de igualdade de género, tais como a sensibilização para as questões de género, a orçamentação sensível ao género, medidas de apoio individual (subsídios e/ou formação) para mulheres na academia, iniciativas para facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares e o combate ao assédio sexual (EIGE, 2022).

Órgãos de direção das IES

No caso da Áustria estão em análise quatro IES, em primeiro lugar, a “*University of Graz*” presidida por um homem, dois vice-presidentes e duas vice-presidentes (University of Graz, 2023).

Em segundo lugar, a “*FH JOANNEUM University of Applied Sciences*”, com um presidente, uma vice-presidente e uma assistente (FH JOANNEUM, 2023).

Depois, a “*University of Vienna*”, com um presidente, dois vice-presidentes e duas vice-presidentes. Por último, a “*MCI The Entrepreneurial School*”, conta com um presidente e três assistentes, que são todas mulheres (MCI, 2023). Nestes casos, embora mais uma vez se verifique que a presidência é ocupada por homens em todas as instituições, a distribuição de género pelos restantes cargos de liderança é equilibrada e

duas das quatro instituições (FH Joanneum e MCI) têm mais mulheres do que homens em cargos de liderança.

Quadro 6 – Composição dos órgãos de direção da U. of Graz, FH Joanneum, U. of Vienna e MCI

Áustria					
	Uuniversity of Graz	FH JOANNEUM	<u>University of Vienna</u>	MCI	Total
Total	5	3	5	4	17
Homens	3	1	3	1	8
Mulheres	2	2	2	3	9
Mulheres (%)	40%	66,6%	40%	75%	52,9%
Presidente	H	H	H	H	-

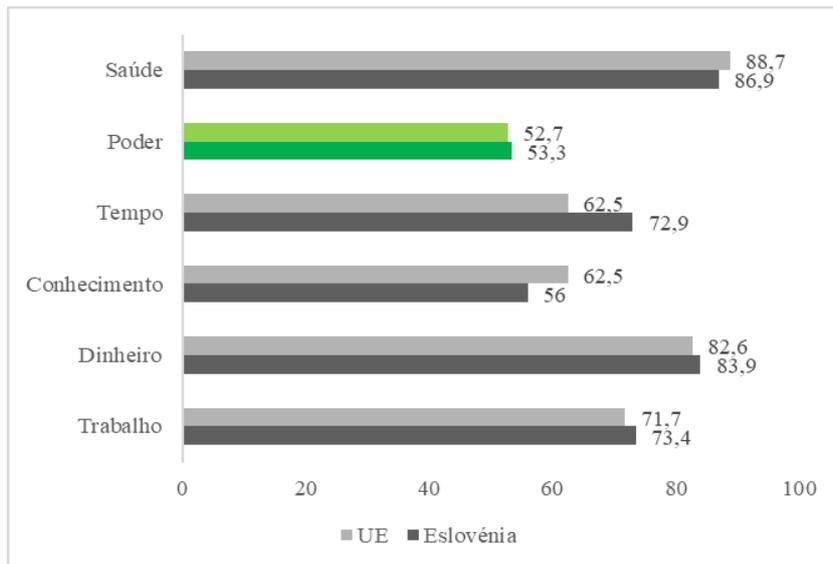
Fonte: Elaboração própria através do website oficial da U. of Graz, FH Joanneum, U. of Vienna e MCI ([Rectorate Team - University of Graz - Rectorate \(uni-graz.at\)](https://www.uni-graz.at/)) ([Board of FH JOANNEUM, University of Applied Sciences » FH JOANNEUM \(fh-joanneum.at\)](https://www.fh-joanneum.at/)) (<https://www.univie.ac.at/en/about-us/governance-structure/university-management/>) (<https://www.mci.edu/en/university/the-mci/team-faculty>)

4.7 Eslovénia

Índice Europeu de Igualdade de Género

Com 67,5 em 100 p.p, a Eslovénia ocupa o 12º lugar no IEIG (1,1 p.p. abaixo da UE). A Eslovénia obtém a maior pontuação no domínio da “Saúde” (86,9 p.p.), apesar de ainda assim se encontrar abaixo da média europeia. Por outro lado, embora seja maior que a média europeia, a Eslovénia tem a menor pontuação no domínio “Poder” (53,3 p.p). O País obtém pontuações relativamente altas nos domínios “Tempo”, “Dinheiro” e “Trabalho” (72,9 p.p, 83,9 p.p e 73, 4 p.p respetivamente), todas acima da média da UE. No entanto, a pontuação no domínio “Conhecimento” é baixa, onde só obtém 56 p.p (-6,5 p.p que a média da UE) (EIGE, 2022).

Figura 7 - Índice Europeu de Igualdade de Género: Eslovénia e UE (2022)



Fonte: Elaboração própria através de dados do EIGE (EIGE 2022e)

A situação financeira na Eslovénia tem vindo melhorar tanto para as mulheres quanto para os homens, aumentando as médias de rendimento mensal, (de 2010 para 2014 o rendimento médio subiu 8% no caso das mulheres), as mulheres continuam a auferir menos rendimento que os homens e o fosso entre os rendimentos tem vindo a aumentar (em 2010 as mulheres ganhavam menos 5% que os homens e em 2014 já ganhavam menos 9%). Existem mais graduados no ensino superior, sendo que de 2010 para 2018 o número de mulheres graduadas subiu 8% (de 21% para 29%), no caso dos homens, apesar de ser ainda ser um número inferior, de 2010 para 2018 subiu 9% (de 12% para 21%) (EIGE, 2020).

Legislação e iniciativas adotadas

A Lei das Atividades de Investigação e Desenvolvimento estabelece o objetivo de desenvolver os recursos humanos, garantindo simultaneamente a igualdade de oportunidades para mulheres e homens. O “Programa Nacional para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens 2015-2020” incluiu medidas para melhorar a posição das mulheres na ciência, como por exemplo, a iniciativa “UNESCO – LOréal Para Mulheres na Ciência”, que concede três bolsas de estudo por ano a jovens cientistas. Antes de a adoção de um PAIG se tornar um requisito para a participação no Horizonte Europa em 2021, apenas um número restrito de organizações de investigação tinha implementado um, mas, a partir de 2021, assistiu-se a um crescente de organizações de investigação que adotou esse plano. Em 2019, o Centro de Investigação da Academia

Eslovena de Ciências e Artes tornou-se a primeira organização académica a implementar um PAIG completo, criado no âmbito do projeto europeu. Outro aspeto que é importante é a opção de trabalho à distância, sendo que ainda antes da pandemia, algumas organizações da SI já tinham essa disponibilidade para os seus colaboradores, alargando assim a opção de trabalhar a partir de casa por um maior número de dias. Um dos objetivos é equilibrar a vida profissional e familiar e ter a possibilidade de organizar o seu próprio tempo (EIGE, 2022).

Órgãos de direção das IES

Não nos é possível analisar a “*Faculty of Economics and Business, University of Maribor*”, pois no seu website oficial apenas consta a lista de cargos de direção da instituição e não quem os ocupa, pelo que é impossível perceber o género das pessoas que lá se encontram, Aqui podemos encontrar um exemplo de falta de transparência, nos dias de hoje é essencial que todas as organizações e instituições tenham ao dispor dos indivíduos todas as informações relativas às mesmas, incluindo quem ocupa os cargos de liderança.

Em segundo lugar, a “*University of Ljubljana - School of Economics and Business*”, composta por um presidente, dois vice-presidentes e duas vice-presidentes (SEB, 2023). Mais uma vez constatamos que, apesar de não existirem mulheres no cargo máximo de liderança das IES, os cargos encontram-se equilibrados em questão de género.

Quadro 7 – Composição dos órgãos de direção da FEB e SEB

Eslovénia		
	FEB³	SEB
Total	-	5
Homens	-	3
Mulheres	-	2
Mulheres (%)	-	40%
Presidente	-	H

Fonte: Elaboração própria através do website oficial da FEB e SEB (<https://www.um.si/en/o-univerzi-en/organization/vodstvo-univerze/>; http://www.ef.uni-lj.si/seb_lu_management)

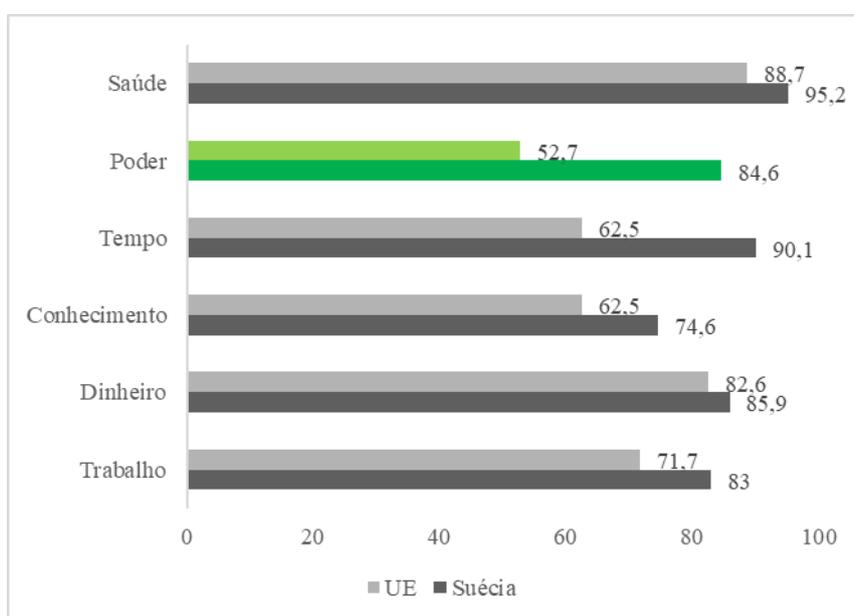
³ Esta IES não será analisada pois não existe uma lista detalhada dos seus órgãos de gestão

4.8. Suécia

Índice Europeu de Igualdade de Género

Com 83,9 em 100 p.p, a Suécia ocupa o primeiro lugar no IEIG, 15,3 p.p acima da pontuação da UE. A pontuação mais elevada no domínio da “Saúde” (95,2 p.p, mais 6,5 que a média da UE). Apesar de ter pontuações altas em todos os domínios e dos mesmos se encontrarem todos acima das médias europeias, a pontuação mais baixa da Suécia é no domínio “Conhecimento” (74,6 p.p, +12,1 que a média europeia). A pontuação da Suécia apenas aumentou 3,8 p.p desde 2010 e, portanto, existe um progresso lento, ainda assim, a Suécia tem mantido a sua liderança no índice (EIGE, 2022).

Figura 8 - Índice Europeu de Igualdade de Género: Suécia e UE (2022)



Fonte: Elaboração própria através de dados do EIGE (EIGE 2022f)

Nos últimos anos a Suécia tem melhorado a situação económica tanto para mulheres quanto para homens, uma vez que o rendimento mensal aumentou e a diferença entre os rendimentos de homens e mulheres também tem diminuído desde 2010. Existem mais mulheres em cargos de administrações de empresas (em 2010 esse número era de 26% e em 2020 de 39%). Apesar da Suécia ser o país que apresenta um maior progresso relativamente à igualdade de género, ainda existem progressos por realizar, por exemplo Mais mulheres que homens estão em situação de risco de pobreza (17 são mulheres e 14% homens) (EIGE, 2020).

Legislação e iniciativas adotadas

A Lei da Discriminação exige que todos os locais de trabalho na Suécia documentem as suas medidas ativas para prevenir a discriminação e promover a igualdade de gênero. Na Suécia, os procedimentos das organizações de investigação são regulados pelas leis e estatutos aplicados à área do ensino superior, principalmente pela Lei Sueca do Ensino Superior. Contrariamente a outros países, a maior parte da investigação financiada publicamente na Suécia é conduzida em IES, as IES também têm total liberdade no recrutamento e seleção de pessoal. Como agências governamentais, as IES suecas também devem aderir aos princípios jurídicos fundamentais para os funcionários públicos, os “Valores para os Funcionários Públicos”, que incluem objetividade, imparcialidade e igualdade de tratamento. A Agência para a Igualdade de Género, criada em 2018, faz parte do Ministério do Emprego e tem como principal objetivo contribuir para uma implementação mais eficaz da política de igualdade de gênero (EIGE, 2022).

Órgãos de direção das IES

Por último, na Suécia temos em estudo três IES, a “*Lund University, Faculty of Engineering LTH*”, tem uma presidente, um vice-presidente com “responsabilidade especial pela pesquisa”, um “professor adjunto para os Estudos de Primeiro e Segundo Ciclo”, um “professor adjunto para os de Estudos do Terceiro Ciclo”, uma “professora adjunta para o Desenvolvimento Sustentável do Campus e Ampliação da Participação”, uma “Chefe do Gabinete da Faculdade” e, por fim, uma “Chefe de escritório” (LTH, 2023).

A “*KTH Royal Institute of Technology, School of Architecture and the Built Environment*”, que é composta pelo presidente, um vice-presidente, uma diretora universitária responsável pela administração, um diretor universitário adjunto que é chefe do gabinete de gestão, três vice-presidentes (uma mulher, responsável pela pesquisa; um homem, responsável pelas relações globais e cooperação internacional e um homem, responsável pela educação – formação de professores, ciclos de ensino, entre outros), para além disto, uma vez por mês é realizado um grupo de gestão alargado, onde além dos membros acima referidos, participam também a reitora da faculdade, responsável pela qualidade em pesquisa e educação (é também presidente do Conselho Docente e vice-presidente do Conselho de Educação) e a vice-reitora da faculdade, vice-presidente do Conselho da Faculdade e presidente do Conselho de Nomeação (KTH, 2023).

Por último, a “*Umeå University - Umeå School of Business and Economics (USBE)*”, que é representada por uma mulher (Presidente), três vice-presidentes (homens) – um vice-presidente de “Administração de Empresas”, um vice-presidente “de Economia” e um vice-presidente “de Estatística”. Uma “chefe de administração” e uma “chefe de educação” (USBE, 2023). Aqui podemos constatar pela primeira vez que existe uma mulher à frente de uma IES, no caso da LTH e USBE. Apesar de a KTH ser chefiada por um homem, a distribuição dos cargos continua equilibradas em termos de género. A SE é o único país, dos sete analisados, que tem IES chefiadas por mulheres, isto reflete também algum do processo já realizado no país e o porquê de a SE ser o primeiro país da UE no IEIG.

Quadro 8– Composição dos órgãos de direção da LTH, KTH e USBE

Suécia				
	LTH	KTH	USBE	Total
Total	7	9	6	22
Homens	3	5	3	11
Mulheres	4	4	3	11
Mulheres (%)	57,1%	44,4%	50%	50%
Presidente	M	H	M	-

Fonte: Elaboração própria através do website oficial da LTH, KTH e USBE ([LTH Faculty Management](https://www.lth.se/en/faculty-management/) | [LTH, Faculty of Engineering](https://www.lth.se/en/faculty-management/); <https://intra.kth.se/en/styrning/kths-organisation/reaktor/reaktor-och-ledning-1.972980>; <https://www.umu.se/en/usbe/about-us/>)

5. Conclusão

A Academia ainda não é paritária nos órgãos diretivos. Embora nas últimas décadas tenhamos assistido a um progresso significativo em termos de acesso à educação superior e aos cargos de liderança, continuam ainda a existir bastantes obstáculos a ultrapassar. Esta mudança requer esforços políticos e sociais de modo a reconhecer os desafios e promover a igualdade. Nos últimos anos, as IES têm adotado medidas de modo a melhorar a participação das mulheres na tomada de decisões, como por exemplo os PAIG. Apesar dos esforços, a sub-representação das mulheres em categorias e cargos académicos superiores e de tomada de decisão na UE continua a ser significativa, o que dificulta o crescimento do Espaço Europeu da Investigação (EEI) (Comissão Europeia, 2020).

De acordo com o estudo realizado, é possível afirmar que apenas duas das treze IES estudadas apresentam um maior número de mulheres em cargos de liderança. Essas

instituições são a “*MCI The Entrepreneurial School*”, na Áustria, e a “Lund University, Faculty of Engineering LTH”, na Suécia, sendo que apenas esta última tem uma mulher como Presidente. Apenas uma das IES, a “Umeå University - Umeå School of Business and Economics (USBE)”, apresenta um igual número de homens e mulheres nos cargos de liderança, o que significa que dez das treze IES estudadas apresentam um maior número de homens nos seus órgãos diretivos de topo. (anexo 6). Excetuando a situação da Suécia e da Áustria, ainda existe uma falta de representatividade feminina nos órgãos de direção de topo das IES na UE em geral. No caso da IES que fazem parte do nosso objeto de estudo, porém, o panorama é em geral equilibrado, ou seja, à exceção da IES da Lituânia, em todas as demais a representação de mulheres está em linha com o limiar mínimo de paridade (40%).

Começando pelo país mais bem posicionado no IEIG, a Suécia, em primeiro lugar, sendo que tem muito boas pontuações em todos os domínios. Este país criou uma lei que obriga todos os locais de trabalho a documentar as medidas ativas para a promoção da igualdade de género. Existem também leis direcionadas para o ensino superior. Das três IES em estudo, duas apresentam mais de 50% de mulheres nos seus órgãos de gestão (LTH e USBE), também elas são representadas por mulheres. No total de todas as instituições, é possível verificar que existe paridade de género, uma vez que existem 50% de mulheres e 50% de homens nos órgãos de gestão.

A Dinamarca é o segundo país no IEIG, o que significa que também arrecada boas pontuações em todos os domínios. Este é talvez o país mais ativo em matéria legislativa, uma vez que, na Dinamarca, todas as universidades são obrigadas a cumprir critérios para a promoção da igualdade de género e todas intensificaram o esforço para realizar PAIG. No entanto, estando apenas em análise uma instituição, esta apenas tem 40% de mulheres nos órgãos de liderança e um homem como presidente, o que equipara a Dinamarca a países teoricamente mais fracos como Portugal ou a Bulgária.

A Áustria, em 10º no IEIG, possui várias leis sobre IES, que abrangem todas as universidades públicas do país. Também as organizações de investigação promovem iniciativas nesta matéria. Das quatro IES em análise, duas têm mais de 50% de mulheres nos órgãos de gestão (FJ JOANNEUM e University of Vienna). O total de mulheres em todas as IES é de 52,9%, o que significa que existe uma maior representatividade feminina entre estas instituições, no entanto, todas têm um homem como presidente.

Seguindo para a Eslovénia, esta ocupa o 12º lugar no IEIG, apesar de não existir muita legislação para IES a ser produzida e aplicada, várias universidades estão já a

realizar PAIG. Das duas IES selecionadas na Eslovénia, apenas foi possível analisar uma (SEB), onde existem 40% de mulheres nos órgãos de gestão e o presidente é um homem.

No caso português, 15º lugar no IEIG, existem várias políticas relevantes no âmbito da igualdade de género, nomeadamente para universidades, Portugal está a fazer um bom trabalho no que diz respeito à promoção da igualdade de género. Na única IES analisada (ISEG), existem 40% de mulheres nos órgãos de gestão e o presidente é um homem.

A Bulgária, em 18º no IEIG, não tinha qualquer lei específica para as IES até ao final de 2022, o que existe são apenas incitavas que podem ser relevantes e importantes. Apenas analisámos uma IES, na qual 40% das mulheres ocupam cargos de liderança, apesar de o presidente ser um homem.

Por último, a Lituânia, em 20 lugar no IEIG; também tinha muito poucas iniciativas no âmbito da igualdade de género no ensino superior. Isto pode também explicar o facto de, na única IES analisada neste país, sendo que, dos sete cargos existentes, sete são ocupados por homens (100% de homens).

É essencial perceber que as mulheres são uma mais-valia para a academia e a sociedade no seu todo. É urgente que existam as mesmas oportunidades, eliminando os vários obstáculos que ainda observamos em relação à progressão de carreira no feminino. A UE, como união económica e política de 27 estados independentes, deve ser a principal fonte de influência para os Estados-Membros. Além da UE, é essencial que cada país cumpra a sua função, adotando as orientações europeias e fomentando uma cultura de igualdade de género nas suas organizações.

Referências Bibliográficas

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
- Ahmad, S. (2017). Family or future in the academy?. *Review of Educational Research*, 87(1), 204-239.
- Cama, M. G., Jorge, M. L., & Peña, F. J. A. (2016). Gender differences between faculty members in higher education: A literature review of selected higher education journals. *Educational Research Review*, 18, 58-69.
- Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, problemas e práticas*, (72), 31-52.

- Casaca, S. F. (2014). A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da qualidade de vida no trabalho. *Ilona Kovács (coords) Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*, 355-380.
- Casaca, S. F., & Lortie, J. (2018). Género e mudança organizacional. *Turim: Centro Internacional de Formação da Organização Internacional do Trabalho*.
- Casaca, S. F., & Perista, H. (2017). Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal.
- CBS (2023). Senior Management. Disponível em: <https://www.cbs.dk/en/about-cbs/organisation/senior-management>. Acesso em 10/08/2023.
- Comissão Europeia (2021). Horizonte Europa 2021. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/horizon-europe/>. Acesso em 20/08/2023.
- Comissão Europeia (2021). She figures 2021: Gender in research and innovation: Statistics and indicators. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>
- Comissão Europeia (2020). Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025.
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2022). Igualdade de género em Portugal: indicadores-chave 2022. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/02/2023_02_20_IC_Paginados-A4.pdf. Acesso em: 20/07/2023.
- Connell, R. W. (2003). The role of men and boys in achieving gender equality.
- Conselho da União Europeia (2018). Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023.
- Conselho da União Europeia (2022). Gender Equality Commission: Activities and measures at the national level contributing to the achievement of the objectives of the Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023.
- Conselho da União Europeia (2023). Transparência salarial na UE. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/pay-transparency/>. Acesso em 20/08/2023.
- Conselho da União Europeia (2003). Recomendação do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de

- decisão política e pública. Disponível em:
<https://rm.coe.int/coermpubliccommonsearchservices/displaydctmcontent?documentid=0900001680591601>. Acesso em: 8/10/2023.
- Decreto-Lei n.º 159/2014. Diário da República. Disponível em:
<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2014-70476216>. Acesso em 15/08/2023.
- Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03 de Outubro. PGDL. Disponível em:
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1992&tabela=leis&ficha=1&pagina=1. Acesso em 15/08/2023.
- Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de Outubro. PGDL. Disponível em:
https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2229&tabela=leis&so_miolo=. Acesso em 15/08/2023.
- Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de novembro de 2022. Conselho da União Europeia, 2022. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381>. Acesso em 11/07/2023
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- EIGE (2017) Gender Equality Index 2017. Disponível em:
https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2017-methodological-report?language_content_entity=en Acesso em 21/02/2024
- EIGE (2022) Gender Equality Index, 2022. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/> Acesso em 23/07/2023
- EIGE (2022). Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. EIGE, 2022.
https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/portugal?language_content_entity=en. Acesso em: 22/09/2022
- European Parliament (2013). Diretiva 2013/50/ue do parlamento europeu e do conselho. Jornal Oficial da União Europeia, 2013. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/txt/pdf/?uri=celex:32013l0050>. Acesso em 11/07/2023.
- European Parliament (2013). Diretiva womem on boards. Parlamento Europeu, 2022. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press->

- Pordata (2022). Mulheres nos parlamentos e governos nacionais (%). Disponível em: [https://www.pordata.pt/europa/mulheres+nos+parlamentos+e+governos+nacionais+\(percentagem\)-3563](https://www.pordata.pt/europa/mulheres+nos+parlamentos+e+governos+nacionais+(percentagem)-3563). Acesso em: 26/09/2023.
- Pordata (2022). População residente do sexo masculino com idade entre 16 e 89 anos por nível de escolaridade completo mais elevado (%). Disponível em: [https://www.pordata.pt/portugal/populacao+residente+do+sexo+masculino+com+idade+entre+16+e+89+anos+por+nivel+de+escolaridade+completo+mais+elevado+\(percentagem\)-886-7179](https://www.pordata.pt/portugal/populacao+residente+do+sexo+masculino+com+idade+entre+16+e+89+anos+por+nivel+de+escolaridade+completo+mais+elevado+(percentagem)-886-7179). Acesso em 26/09/2023.
- Pordata (2022). População residente do sexo feminino com idade entre 16 e 89 anos por nível de escolaridade completo mais elevado (%). Disponível em: [https://www.pordata.pt/portugal/populacao+residente+do+sexo+feminino+com+idade+entre+16+e+89+anos+por+nivel+de+escolaridade+completo+mais+elevado+\(percentagem\)-885-7171](https://www.pordata.pt/portugal/populacao+residente+do+sexo+feminino+com+idade+entre+16+e+89+anos+por+nivel+de+escolaridade+completo+mais+elevado+(percentagem)-885-7171). Acesso em 26/09/2023
- Rectorate Team. University of Graz (2023). Disponível em: <https://rektorat.uni-graz.at/en/rectorate-team/>. Acesso em 10/08/2023.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março. Diário da República. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/19-2012-542375>. Acesso em 15/08/2023.
- Salinas, P. C., & Bagni, C. (2017). Gender equality from a European perspective: Myth and reality. *Neuron*, 96(4), 721-729.
- Santos, H., & Rodrigues, L. (2021). Desigualdades de género no ensino superior português: desconstruindo os tijolos patriarcais da velha torre de marfim. *Feminismos e educação*.
- The University of Vienna (2023). University Management. Disponível em: <https://www.univie.ac.at/en/about-us/governance-structure/university-management/>. Acesso em 10/08/2023.
- UNWE (2023). Structure. Disponível em: <https://www.unwe.bg/en/structure/render/289>. Acesso em 10/08/2023.
- Roos, P. A., & Gatta, M. L. (2009). Gender (in) equity in the academy: Subtle mechanisms and the production of inequality. *Research in Social Stratification and Mobility*, 27(3), 177-200.

Umeå School of Business, Economics and Statistics (USBE) (2023). Management Team.

Disponível em: <https://www.umu.se/en/usbe/about-us/>. Acesso em 10/08/2023.

University of Ljubljana, School of Economics and Business (2023). SEB LU

Management. Disponível em: http://www.ef.uni-lj.si/seb_lu_management. Acesso em 10/08/2023.

University of Maribor (2023). Feb Organization. Disponível em: [Ekonomsko-poslovna fakulteta: About \(um.si\)](https://www.ekonomsko-poslovna.fakulteta.um.si). Acesso em 10/08/2023.

Winslow, S. (2010). Gender inequality and time allocations among academic faculty. *Gender & Society*, 24(6), 769-793.

Van den Brink, M., Benschop, Y., & Jansen, W. (2010). Transparency in academic recruitment: A problematic tool for gender equality?. *Organization Studies*, 31(11), 1459-1483.

Anexos

ANEXO 1 – COMO CALCULAR O IEIG

O IEIG é um instrumento de medição único que sintetiza a complexidade da igualdade de género numa unidade de medida fácil de utilizar e de compreender. O IEIG é constituído por seis domínios principais (trabalho, dinheiro, conhecimento, tempo, poder e saúde) e dois domínios secundários (desigualdades interdependentes e violência). Calculado através da combinação dos indicadores de género numa única medida sumária, o índice atribui aos Estados-Membros pontuações de 1 (desigualdade total) a 100 (igualdade total).



Fonte: Instituto Europeu para a Igualdade de Género. Disponível em: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0114718ptn.pdf>

O IEIG é então uma combinação matemática de um conjunto de indicadores individuais, que tem como objetivo fornecer um resumo de uma realidade complexa como é a da igualdade de género. O quadro de medição do IEIG inclui o desenvolvimento de uma métrica para calcular as disparidades de género e também uma metodologia para agregar as lacunas em subdomínios e domínios. Inclui o cálculo das

pontuações finais do IEIG para cada Estado-Membro e para a UE-28. Em resumo, o cálculo do IEIG contém:

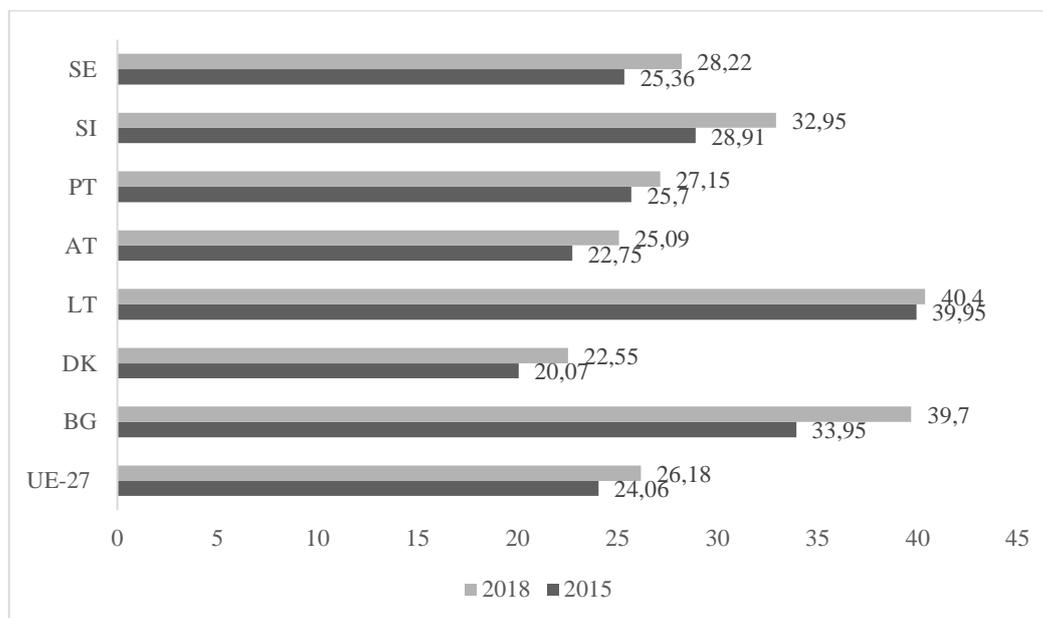
- **“Seleção e processamento de indicadores.** O IEIG é composto por 31 indicadores, divididos entre 14 subdomínios, que compõem os seis domínios (trabalho, dinheiro, conhecimento, tempo, poder e saúde).
- **Cálculo das disparidades de género.** É desenvolvida uma única medida de igualdade de género para os indicadores. As lacunas de género são calculadas e transformados de modo a que o valor 1 possa ser interpretado como a realização plena da igualdade de género, enquanto qualquer valor abaixo de 1 indica que existe um grau de desigualdade de género num determinado indicador. O valor de 0 refere-se à desigualdade total.
- **Cálculo do coeficiente de correção.** Os coeficientes de correção são calculados e aplicados a cada “*gender gap*”. Isto significa que os Estados-Membros com disparidades de género semelhantes são tratados de forma diferente se os seus níveis de desempenho diferirem. Quanto mais elevado for o nível de realização, menor será a correção da disparidade de género.
- **Cálculo da métrica da disparidade de género.** A métrica final para cada indicador é uma combinação da disparidade de género e o coeficiente de correção. É adimensional (permitindo a comparabilidade, uma vez que as unidades de medida das variáveis foram eliminadas) e varia entre 1 e 100.
- **Cálculo do Índice (agregação, ponderação e normalização).**
 1. Agregação de variáveis de cada subdomínio, criando índices ao nível do subdomínio (valor vinculado [1;100]), e utilizando a média aritmética das métricas dos indicadores.
 2. Agregação dos subdomínios em domínios, utilizando médias geométricas das pontuações dos subdomínios (valor vinculado [1; 100]).
 3. Agregar as pontuações dos domínios no IEIG global, utilizando as médias geométricas das seis pontuações do domínio. O IEIG assume um valor numa escala de 1 a 100, onde o valor de 100 significa igualdade total de género e 1 significa desigualdade total de género.” (IEIG, 2017)

**ANEXO 2 - PROPORÇÃO (%) DE MULHERES ENTRE O CORPO DOCENTE DAS
UNIVERSIDADES POR GRAU⁴ E TOTAL, EM 2018**

País	Grau A	Grau B	Grau C	Grau D	Total
EU- 27	26,18	40,29	46,61	47,08	42,32
BG	39,7	46,95		54,91	50,26
DK	22,55	34,37	43,35	51,01	43,66
LT	40,4	54,85	63,18	64,99	57,29
AT	25,09	27,64	41,92	44,12	40,07
PT	27,15	41,36	49,41	53,16	49,83
SI	32,95	40,77	52,18	49,59	45,92
SE	28,22	46,47	45,87	51,62	46,3

Fonte: Elaboração própria a partir de Comissão Europeia, 2021

**ANEXO 3: EVOLUÇÃO DA PROPORÇÃO (%) DE MULHERES NOS CARGOS DE "GRAU A",
2015 VS 2018**



Fonte: Elaboração própria a partir de Comissão Europeia, 2021

⁴ Considera-se o pessoal académico o conjunto dos/as professores/as do ensino superior e dos/as investigadores/as. A classificação das posições académicas nas categorias A, B, C e D pode variar de país para país. Classificação usada em Portugal: Categoria A (Professor/a Catedrático/a, Professor/a Coordenador/a Principal e Investigador/a Coordenador/a); Posição B (Professor/a Associado/a, com e sem agregação, Professor/a Coordenador/a, com e sem agregação, e Investigador/a Principal); Grade C (Professor/a Auxiliar, Professor/a Adjunto/a e Investigador/a Auxiliar); Grade D (Assistentes, Leitor/a, Monitor/a, Outros/as) (Fonte: DGES [GE-HEI - Resumo Resultados vf \(dges.gov.pt\)](http://dges.gov.pt)).

ANEXO 4 – NÚMERO DE DIRIGENTES DE IES, POR SEXO

País	Ano	M	H	Total	% de Mulheres
UE-27		661	2137	2798	23,6
BG	2019	13	38	51	25,5
DK	2019	13	26	39	33,3
LT	2019	16	25	41	39
AT	2019	26	71	97	26,8
PT	2018	31	83	114	27,2
SI	2019	36	74	110	32,7
SE	2019	20	28	48	41,7

Fonte: Elaboração própria a partir de Comissão Europeia, 2021

ANEXO 5 - NÚMERO DE DIRETORES DE UNIVERSIDADES OU INSTITUIÇÕES EQUIPARADAS COM BASE NA CAPACIDADE PARA MINISTRAR DOUTORAMENTOS, POR SEXO E PROPORÇÃO (%) DE MULHERES

País	Ano	M	H	Total	% de Mulheres
UE-27		185	851	1036	18
BG	2018	12	33	45	27
DK	2019	3	8	11	27
LT	2019	7	18	25	28
AT	2019	8	23	31	26
PT	2018	8	31	39	21
SI	2019	21	45	66	32
SE	2019	8	9	17	47

Fonte: Elaboração própria a partir de Comissão Europeia, 2021

ANEXO 6 – NÚMERO DE HOMENS E MULHERES DE TODAS AS IES SELECIONADAS, POR PAÍS

	PT	BG	DK	LT	AT			SI			SE		
	ISEG	UNWE	CBS	ISM	Uuniversity of Gras	FH JOANNEUM	Universit y of Vienna	MCI	FEB	SEB	LTH	KTH	USBE
Total	5	5	5	7	5	3	5	4	7	5	7	9	6
Homens	3	3	3	7	3	1	3	1	5	3	3	5	3
Mulheres	2	2	2	0	2	2	2	3	2	2	4	4	3
Mulheres (%)	40%	40%	40%	0%	40%	66,6%	40%	75%	28,6%	40%	57,1%	44,4%	50%
Presidente	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	M	H	M

Fonte: Elaboração própria através dos websites oficiais das IES