sage 19

Ideias Inspiradoras para Impulsionar a Igualdade entre Mulheres e Homens nas Instituições de Ensino Superior e Científicas no Pós-Pandemia

MANUAL DE RECOMENDAÇÕES

SAGE19: Scientific and Academic Gender (in)equalities during COVID19

IDEIAS INSPIRADORAS PARA IMPULSIONAR A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR E CIENTÍFICAS NO PÓS-PANDEMIA - MANUAL DE RECOMENDAÇÕES

Coordenação

Thais França (CIES-Iscte, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa)

Beatriz Padilla (CIES-Iscte, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa / University of South Florida)

Financiamento

Este guia foi desenvolvido no âmbito do programa **GENDER RESEARCH 4 COVID-19**, financiado pela **FCT - Fundação para a Ciência e Tecnologia**

Design gráfico

Sara Ribeiro

Dezembro 2021

Autoria

Thais França (CIES-Iscte, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa)

Filipa Godinho (CIES-Iscte, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa / ICS, ULisboa)

Mara Vicente (CIES-Iscte, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa)

Beatriz Padilla (CIES-Iscte, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa / University of South Florida)

Sofia Miguel (Reitoria, Universidade Nova de Lisboa)

Filipa Marques (Reitoria, Universidade Nova de Lisboa)

Ana Alexandra Fernandes (ISCPS, ULisboa)

Lígia Amâncio (CIS-Iscte, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa)

Elvira Fortunato (Reitoria, Universidade Nova de Lisboa)

sage 19

ÍNDICE

1. Breves palavras para começar 6

2. Situando (resumidamente) a (des)igualdade entre mulheres e homens nas instituições de ensino superior e científicas no pré e pós-pandemia 8

3. Apresentamo-vos o SAGE19: "Scientific and Academic Gender (in)equality during Covid-19" 11

4. O que revelam as nossas investigações: indícios dos impactos da pandemia de Covid-19 nas desigualdades entre mulheres e homens nas instituições de ensino superior e científicas em Portugal 17

5. E agora, o que pode ser feito? 29

5.1. Instituições de ensino superior e científicas 31

5.1.1. Para lá do tempo da pandemia: auditorias de género 31

5.1.2. Contextualizar para avaliar: situar a pandemia de Covid-19 nas avaliações de desempenho 33

5.1.3. Parar para (re)começar: antecipação de licenças sabáticas 33

5.1.4. Nem toda a produção é indexada: expandir a definição de indicadores de produtividade para a avaliação de desempenho e progressão de carreira 34

5.1.5. Dar e receber: programa de mentoria especializado para as docentes e investigadoras em início de carreira 34

5.1.6. Caminho do meio: promoção da conciliação entre vida familiar e profissional 35

5.1.7. Conversar para fortalecer: apoio para o bem-estar emocional 36

5.1.8. Entender para resolver: paridade nos órgãos de decisão 36

5.2. Agências de apoio à investigação em ciência, tecnologia e inovação 37

5.2.1. Monitorar para melhorar: acompanhamento da participação das mulheres nos concursos para financiamento durante e depois da pandemia de Covid-19 37

5.2.2. Reconhecer as dificuldades para avançar: contextualizar o impacto da pandemia nas candidaturas para projetos de investigação 37

5.2.3. Flexibilidade para cumprir os objetivos: alargamento dos prazos de conclusão dos projetos de investigação 38

5.2.4. Ideias são mais valiosas do que currículos: impulsionar a produtividades de indicadores bibliométricos convencionais 38

5.2.5. Um mais um é mais que dois é mais que dois: promover a presença das mulheres nas posições de liderança dos projetos de investigação 39

5.2.6. Criar espaços: programas de financiamento para projetos de investigação exclusivos sobre promoção da igualdade entre mulheres e homens nas instituições de ensino superior e científicas 40

Quadros e Figuras

Quadro 1: Exemplos de projetos para promoção da igualdade entre mulheres e homens e do mainstream de género no ensino superior financiados no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), ao abrigo do Programa Operacional Temático para o Potencial Humano (POPH) em que participam instituições portuguesas de ensino superior e científicas 9

Figura 1: População por sexo 14

Figura 2: Situação perante o trabalho, no total e por sexo (%) 14

Figura 3: Presença / ausência de filhas/os no agregado familiar e sua idade, por sexo (%) 15

Quadro 2: Perfis dos/as participantes 16

Figura 4: Indicadores chave de desempenho (ICD) referentes aos efeitos da pandemia entre os grupos (valores médios) 18-23

Quadro 3: Os efeitos da pandemia entre mulheres e homens 25

Quadro 4: O impacto da pandemia em mulheres com filhos/as e homens com filhos/as 27

Quadro 5: O impacto da pandemia nas mulheres com filhos/as com idade igual ou inferior a 12 anos e nas mulheres com filhos/as maiores de 12 anos 28

Figura 5: O impacto da pandemia nas rotinas de trabalho profissional das mulheres sem filhos/as e dos homens sem filhos/as (% e valor médio) 29

Figura 6: Alterações percebidas nas rotinas de trabalho profissional das mulheres sem filhos/as e dos homens sem filhos/as 29

Figura 7: Resumo das recomendações para a promoção da igualdade de género para as instituições de ensino superior e científicas no pós pandemia 40

Figura 8: Resumo das recomendações para a promoção da igualdade de género para as agências 40

1. Breves palavras para começar

Este Manual de Recomendações – realizado no âmbito do projeto SAGE19 "Scientific and Academic Gender (in)equality during Covid-19", ao abrigo do programa "Gender Research 4 Covid-19", financiado pela Fundação para Ciência e a Tecnologia (FCT) – teve como objetivo lançar bases para a promoção da igualdade de género[1] nas instituições de ensino superior e científicas após a pandemia de Covid-19. Apresenta-se, portanto, como um instrumento para auxiliar decisoras e decisores políticos, especialistas, instituições de ensino superior e científicas a promover ações para compensar o aumento das desigualdades entre mulheres e homens na carreira académica[2] e científica verificado durante esta crise sanitária, antever estratégias de mitigação em possíveis situações de emergências futuras e possibilitar uma mudança sustentável no que diz respeito às disparidades entre mulheres e homens nas instituições de ensino superior e científicas em Portugal.

As discussões e recomendações apresentadas em todo este manual pautam-se no reconhecimento de que a pandemia de Covid-19 intensificou as desigualdades de género existentes na sociedade. Logo no início da crise sanitária, na primavera europeia de 2020, a diminuição da submissão de artigos para revistas científicas indexadas por mulheres comparando com homens foi um dos primeiros sinais deste impacto desigual na carreira académica e científica. Posteriormente, análises mais complexas evidenciaram como as mulheres também tiveram as suas atividades de docência, de orientação de estudantes, de serviço administrativo, os seus trabalhos laboratoriais e de campo afetados de forma negativa pelas transformações forçadas pela pandemia. Por um lado, as próprias assimetrias de género típicas da academia (e.g.: concentração de mulheres em posições mais precárias, sub-representação nas posições mais elevadas da carreira e nos cargos de decisão, sobrecarga de serviço administrativo, etc.)[3] contribuíram para esta maior penalização das mulheres em relação aos homens. Por outro lado, dada a divisão desigual do trabalho reprodutivo entre mulheres e homens na esfera privada em geral, as docentes e investigadoras foram sobrecarregadas com o aumento de trabalho doméstico devido à suspensão das creches, escolas e serviços de apoio e cuidado a crianças e pessoas em situação de dependência[4].

---

1 Uma das maiores limitações do nosso estudo foi a impossibilidade de identificar pessoas trans na carreira académica e/ou científica nas instituições de ensino superior e científicas em Portugal. Portanto, apesar de um entendimento do género que não se esgota no binarismo, os nossos resultados e recomendações para a promoção da igualdade de género cingem na experiência de mulheres e homens cis

2 Por carreira académica e trabalho académico referimo-nos às atividades de docência e investigação realizadas no âmbito das instituições de ensino superior.

3 Maria do Mar Pereira, Power, Knowledge and Feminist Scholarship: An Ethnography of Academia (Taylor & Francis, 2017); Bruce Macfarlane e Damon Burg, "Women professors and the academic housework trap", Journal of Higher Education Policy and Management, 41 (3) (4 de maio, 2019), pp. 262-274, https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1589682.

4 Alessandra Minello, Sara Martucci, e Lidia K. C. Manzo, "The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives", European Societies, 23 (sup. 1) (19 de fevereiro, 2021), pp. S82-S94, https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1809690.

Apesar de tudo, a pandemia de Covid-19 também pode ser uma oportunidade para mudar a natureza genderizada das instituições de ensino superior e científicas. Ao forçar mudanças sem precedentes nas suas dinâmicas e lógicas de funcionamento, abrem-se possibilidades para confrontar as desigualdades de género existentes nas referidas instituições. Neste sentido, este manual, baseado nas evidências coligidas pelo projeto SAGE19, por um lado, dá visibilidade ao efeito desigual da crise sanitária na carreira das docentes e investigadoras em Portugal quando comparadas aos homens e, por outro, propõe recomendações que contribuam para a mitigação destes impactos e para promoção da igualdade de género nas instituições de ensino superior e científicas no pós-pandemia, bem como para outras situações de emergência que eventualmente venham a acontecer.

A próxima secção situa as discussões acerca das desigualdades entre mulheres e homens nas instituições de ensino superior e científicas a nível europeu e nacional. Em seguida é feito o enquadramento do projeto SAGE19 "Scientific and Academic Gender (in)equality during Covid19". Posteriormente, são apresentados os resultados do projeto. Por fim, são indicadas algumas recomendações de medidas de mitigação e enfrentamento das desigualdades de género nas instituições de ensino superior e científicas.

2. Resumo da (des)igualdade entre mulheres e homens nas instituições de ensino superior e científicas

Em linha com os objetivos da Declaração e da Plataforma de Ação de Pequim (IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre Mulheres, Pequim, 1995), as políticas de investigação e inovação propostas pela Comissão Europeia (CE) para a promoção da igualdade entre mulheres e homens estão apoiadas em estratégias de estímulo e fortalecimento da igualdade de género nas carreiras académicas e científicas, para assegurar o equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de tomada de decisão e integrar e reforçar a dimensão da perspetiva de género no contexto do ensino superior e da investigação e inovação. De acordo com a legislação da União Europeia (UE) sobre (Diretiva 2006/54/CE), os Estados-membros são encorajados a criar um ambiente que incentive não só a remoção das barreiras associadas a recrutamento, mas também a retenção e progressão profissional de investigadoras e docentes, especialmente em início de carreira. Neste contexto, em fevereiro de 2021, por ocasião do Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência, a comissária europeia para a Inovação, Investigação, Cultura, Educação e Juventude anunciou as medidas do programa Horizonte Europa na área da igualdade de género. Entre elas destaca-se que a partir de 2022 torna-se obrigatório as entidades públicas, organizações instituições de ensino superior e científicas de todos os Estados-membros e países associados possuírem um Plano para a Igualdade de Género para terem acesso aos fundos do programa. O objetivo é promover a eliminação dos obstáculos para promoção da igualdade de género inerentes às dinâmicas dessas instituições e a criação de estratégias para ultrapassar e/ou mitigar as desigualdades entre mulheres e homens associadas à gestão de recursos humanos, financiamento, tomada de decisões, programas de prevenção e enfrentamento de práticas sexistas transversais à cultura das instituições de ensino superior e científicas e à organização da sociedade de forma geral.

Em Portugal, desde 2011 que os Planos Nacionais para a Igualdade têm vindo a definir a importância de dar seguimento à linha de financiamento que se manteve ativa entre 1999 e 2008 para apoiar projetos de investigação que aprofundem o conhecimento científico sobre relações sociais de género. Além disso, o primeiro ciclo da atual Estratégia Nacional para Igualdade e Não-Discriminação (2018-2021) inclui pela primeira vez medidas destinadas a promover a igualdade de género no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico. Mais ainda, organismos nacionais como a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a FCT e o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES) têm vindo a colaborar e a formar parcerias com vista à promoção de iniciativas e financiamento de projetos de investigação nas áreas relacionadas com os Estudos de Género e Relações Sociais de Género. A linha de financiamento deste projeto, promovida pela FCT em articulação com a Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade e com o apoio da CIG, Gender Research 4 Covid-19, é um exemplo concreto deste compromisso. Ademais, várias instituições portuguesas têm desenvolvido projetos de investigação e intervenção para a promoção da igualdade entre mulheres e homens e do mainstream de género no ensino superior, através de financiamento obtido no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), ao abrigo do Programa Operacional Temático para o Potencial Humano (POPH) (ver quadro 1).

O projeto GE-HEI – Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior / Gender Equality in Higher Education Institutions, desenvolvido no Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) sob a coordenação de Anália Torres, em parceria com a Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES) e o Institute for Gender, Equality and Difference at the University of Iceland (RIKK) é um exemplo de excelência deste compromisso com a igualdade de género nas instituições de ensino superior. Ademais, GE-HEI é um projeto pioneiro, em Portugal, não só pela temática como pela parceria de instituições nacionais que envolve.

Quadro 1: Exemplos de projetos para promoção da igualdade entre mulheres e homens e do mainstream de género no ensino superior financiados no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional, ao abrigo do Programa Operacional Temático para o Potencial Humano em que participam instituições portuguesas de ensino superior e científicas

PROJETO	INSTITUIÇÕES PORTUGUESAS ENVOLVIDAS
Redesigning Equality and Scientific Excellence Together H2020 – Grant agreement: 101006560	Universidade do Porto
Gearing Roles *Gender Equality Actions in Research Institutions to Transform Gender Roles* H2020 - Grant Agreement number: 824536	IGOT – Universidade de Lisboa
Supera *Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia* H2020 - Grant Agreement number: 787829	Universidade de Coimbra
Spear *Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research* H2020 - Grant Agreement number: 824544	Universidade Nova de Lisboa
Change *Challenging Gender (In)Equality in Science and Research* H2020 - Grant agreement ID: 787177	Universidade de Aveiro
Plotina *Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training* H2020 – Grant Agreement number: 666008	ISEG – Universidade de Lisboa
SAGE *Systemic Action for Gender Equality* H2020 – Grant Agreement number: 710534	Instituto Universitário de Lisboa
Equal-IST *Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology (IST) Research Institutions* H2020 - Grant Agreement number: 710549	Universidade do Minho

Fonte: Adaptado do projeto GE-HEI – Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior / Gender Equality in Higher Education Institutions. Mais informação sobre o projeto pode ser consultada em https://gehei.dges.gov.pt/.

A crescente importância das questões de género em Portugal regista-se também na inclusão dos estudos de género / feministas / sobre as mulheres nas instituições de ensino superior ao nível pós-graduado (e.g.: os mestrados em Estudos sobre as Mulheres da Universidade Aberta e da Universidade Nova de Lisboa; o mestrado e doutoramento em Estudos Feministas da Universidade de Coimbra; e o programa doutoral em Estudos de Género da Universidade Nova de Lisboa).

Pelo que este 'Manual' está em sintonia com o desenvolvimento de uma visão estratégica nacional para promoção da igualdade entre mulheres e homens dentro das instituições de ensino superior e científicas. Coloca-se, portanto, como uma ferramenta que visa contribuir para a implementação de uma mudança estrutural nas dinâmicas de desigualdade de género neste âmbito, oferecendo considerações criteriosas sobre o contexto pandémico português.

Diante das disrupções sem precedentes causadas pela pandemia de Covid-19 nas dinâmicas sociais, as desigualdades entre mulheres e homens preexistentes agravaram-se ainda mais.[5] A Presidência da União Europeia, assumida por Portugal durante o primeiro semestre de 2021, comprometeu-se a identificar e analisar como reagiram as diferentes organizações, inclusivamente as instituições de ensino superior e científicas, à crise sanitária, no que diz respeito ao impacto nas mulheres. Destacou-se que a pandemia de Covid-19 veio evidenciar que é sobre as mulheres que recai a maior sobrecarga de trabalho remunerado e não remunerado enquanto cuidadoras, e como a segregação sexual do mercado de trabalho promove a vulnerabilidade e a precariedade laboral, económica e social das mulheres. [6]

Por conta da natureza genderizada das instituições de ensino superior e científicas, em geral, as transformações na docência e investigação forçadas pela pandemia de Covid-19 afetaram mais fortemente as mulheres do que seus colegas homens[7]. Soma-se a isto o facto de que, devido à tendência desigual da distribuição do trabalho reprodutivo entre mulheres e homens, o aumento do trabalho doméstico e de cuidado recaiu principalmente sobre as mulheres. Pelo que muitas docentes e investigadoras reportaram dificuldades acrescidas em assegurar as aulas, dar continuidade ao trabalho de campo e submeter artigos para revistas científicas indexadas, entre outras atividades, em especial durante os períodos de confinamento, devido ao encerramento das escolas, dos equipamentos de apoio à primeira infância e de cuidado a pessoas em situação de dependência[8].

---

5 European Commission – EC, "Report on Gender Equality in the EU" (European Comission, 2021), https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_printable_en_0.pdf.

6 Trio de Presidências: Declaração sobre Igualdade de Género, 2021. https://www.2021portugal.eu/pt/programa/programa-do-trio/

7 Sara Ashencaen Crabtree, Luciana Esteves, e Ann Hemingway, "A 'new (ab)normal'?: scrutinising the work-life balance of academics under lockdown", Journal of Further and Higher Education. DOI: 10.1080/0309877X.2020.1853687.

8 Alessandra Minello, Sara Martucci, e Lidia K. C. Manzo, "The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives", European Societies, 23 (sup. 1) (19 de fevereiro, 2021), pp. S82-S94, https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1809690.

3. Apresentação do SAGE19: "Scientific and Academic Gender (in) equality during Covid-19"

O projeto SAGE19: "Scientific and Academic Gender (in)equality during Covid19" tem como objetivo principal analisar o impacto da pandemia de Covid-19 nas carreiras académicas e científicas, considerando as desigualdades de género preexistentes nas instituições de ensino superior e científicas em Portugal, e outros desafios identificados durante o primeiro ano da crise sanitária.

Estudos preliminares mostram como o confinamento de seis semanas na primavera europeia de 2020, quando as restrições de mobilidade implementadas pela maioria dos países forçaram a adoção do modelo de trabalho remoto nas instituições de ensino superior e científicas, concomitantemente à suspensão das aulas presenciais em creches e escolas e à interrupção dos serviços de apoio aos cuidados a pessoas em situação de dependência, resultou numa assimetria incomum entre mulheres e homens relativamente a submissão de artigos para publicações científicas e preprint servers, bolsas e candidaturas a novos projetos de pesquisa.[9] Estas denúncias evidenciaram o impacto direto da pandemia de Covid-19 na produtividade dos indicadores bibliométricos convencionais (artigos em revistas científicas indexadas, submissão de projetos, liderança de projetos internacionais, etc.) das docentes e investigadoras. Como a literatura internacional tem ressaltado, no contexto da academia neoliberal[10], publicar em revistas científicas indexadas tem sido construído como o principal objetivo do trabalho académico e científico, pelo que uma diminuição no padrão de produtividade deste indicador é altamente prejudicial para a carreira académica e científica.[11]

Num contexto de incertezas e ansiedade, como o provocado pela pandemia de Covid-19, as expectativas, institucionais e estudantis, de que as professoras e orientadoras estariam mais disponíveis para apoiar emocionalmente alunas e alunos também sobrecarregaram as docentes e investigadoras nas suas responsabilidades profissionais e a nível psicológico.[12]

Contudo, o impacto da pandemia de Covid-19 na carreira das docentes e investigadoras não se resume apenas aos anos mais críticos da crise sanitária, sendo o seu efeito a longo prazo igualmente preocupante. Pelo que é fundamental a implementação de ações e medidas imediatas para mitigar esses constrangimentos e para promover a igualdade entre mulheres e homens nas instituições de ensino superior e científicas e nas dinâmicas de produção de conhecimento a longo prazo.

---

9 Michelle I. Cardel, Natalie Dean, e Diana Montoya-Williams, "Preventing a secondary epidemic of lost early career scientists. Effects of COVID-19 pandemic on women with children", Annals of the American Thoracic Society 17 (11) (15 de julho, 2020), pp. 1366-1370, https://doi.org/10.1513/AnnalsATS.202006-589IP; Ruomeng Cui, Hao Ding, e Feng Zhu, "Gender inequality in research productivity during the COVID-19 pandemic", SSRN Scholarly Paper (Rochester, NY: Social Science Research Network, 9 de junho, 2020), https://papers.ssrn.com/abstract=3623492.

10 Sheila Slaughter e Larry L. Leslie, "Expanding and elaborating the concept of academic capitalism", Organization, 8 (2) (1 de maio, 2001), pp. 154-161, https://doi.org/10.1177/1350508401082003.

11 Maria do Mar Pereira, "A pandemia na academia: fazer, e transformar, o trabalho científico em tempos de COVID19", in Um Olhar Sociológico sobre a Crise, org. Renato do Carmo, Inês Tavares e Ana Filipa Cândido (Lisboa: Observatório das Desigualdades, 2020), https://www.observatorio-das-desigualdades.com/observatoriodasdesigualdades/wp-content/uploads/2020/12/UmOlharSociolo%CC%81gicoSobreaCriseCovid19emLivro.pages.pdf.

12 Michelle Newcomb, "The emotional labour of academia in the time of a pandemic: A feminist reflection", Qualitative Social Work, 20 (1-2) (1 de março, 2021), pp. 639-644, https://doi.org/10.1177/1473325020981089.

Para analisar essa problemática, o projeto SAGE19 apoia-se em três eixos de discussão:

- academia neoliberal; [13]
- trabalho emocional e trabalho de cuidado; [14]
- organizações genderizadas.[15]

Situamos as nossas análises nos debates sobre como as transformações contemporâneas nas instituições de ensino superior e científicas, devido ao avanço da lógica neoliberal, de empresarialização, mercantilização e privatização, levam a implementação de sistemas de auditorias e avaliações metrificadas dos resultados que promovem a intensificação do trabalho e aumento da precariedade laboral.[16] Além disso, refletimos sobre como, dentro desta lógica, estudantes se tornam consumidores e consumidoras que contratam um serviço. Neste contexto, recai sobre as docentes e investigadoras uma maior expectativa em relação à disponibilidade para responder às exigências de cuidado e atenção das alunas e alunos, mesmo que fora do horário letivo.[17] Consideramos também como a cultura das métricas de produtividade com base em indicadores bibliométricos limitados tem resultado numa intensificação e extensificação do trabalho académico e científico.[18] Por fim, consideramos como a natureza genderizada das instituições de ensino superior e científicas[19], juntamente com a persistência do modelo de "trabalhador ideal" dificultam a conciliação entre as exigências da vida familiar e profissional.

Para investigar como a problemática das desigualdades de género nas instituições de ensino superior e científicas no contexto da pandemia de Covid-19 se tem desenvolvido em Portugal, o projeto SAGE19 seguiu uma metodologia mista sequencial. Todos os instrumentos utilizados para este estudo foram aprovados

---

13 Rosalind Gill, "Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia", in Feminist Reflections (Abingdon, UK: Routledge, 2010), pp. 228-244, https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/fs-2016-0105/html; Ruth Barcan, Academic Life and Labour in the New University: Hope and Other Choices (Routledge, 2013); Pereira, Power, Knowledge and Feminist Scholarship, op. cit.

14 Arlie Russell Hochschild, The Managed Heart. Commercialization of the Human Feeling (University of California Press, 1983), https://www.degruyter.com/document/doi/10.1525/9780520951853/html; Alison Mountz et al., "For slow scholarship: a feminist politics of resistance through collective action in the neoliberal university", ACME: An International Journal for Critical Geographies, 14 (4) (18 de agosto, 2015), pp. 1235-1259.

15 Joan Acker, "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations", Gender & Society, 4 (2) (1 de junho, 1990): 139-158, https://doi.org/10.1177/089124390004002002.

16 Ruth Barcan, Academic Life and Labour in the New University. Hope and Other Choices (Routledge, 2013); Pereira, Power, Knowledge and Feminist Scholarship, op. cit., Rosalind Gill, "Breaking the silence: the hidden injuries of neo-liberal academia," in Feminist Reflections (Abingdon, UK: Routledge, 2010), pp. 228-244, https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/fs-2016-0105/html.

17 Amani El-Alayli, Ashley A. Hansen-Brown, e Michelle Ceynar, "Dancing backwards in high heels: female professors experience more work demands and special favor requests, particularly from academically entitled students," Sex Roles, 79 (3) (1 de agosto, 2018), pp. 136-150, https://doi.org/10.1007/s11199-017-0872-6.

18 Gill, "Breaking the silence", op. cit.; Barcan, Academic Life and Labour in the New University, op cit.; Pereira, Power, Knowledge and Feminist Scholarship, op cit.

19 Acker, "Hierarchies, jobs, bodies", op. cit.

pela Comissão de Ética e pelo Encarregado da Proteção de Dados do Iscte-IUL. O trabalho de campo foi desenvolvido de dezembro de 2020 a março de 2021.

A população analisada é composta por cientistas, académicas e académicos com grau de doutoramento e com filiação em instituições de ensino superior e/ou científicas portuguesas, que tenham permanecido no país durante a pandemia de Covid-19, pelo menos entre os meses de março a setembro de 2020.[20]

O estudo quantitativo permitiu cobrir uma população mais alargada e encontrar relações de correlação tomando o género como a variável de análise, enquanto que a dimensão qualitativa aprofundou alguns dos resultados obtidos através das análises quantitativas, bem como abordou outras questões que não tinham sido aludidas, mas que emergiram como igualmente relevantes.

Os dados quantitativos foram recolhidos através de um inquérito online divulgado, por e-mail, junto de todas as instituições de ensino superior públicas e privadas nacionais, bem como junto de cerca de 320 unidades de investigação e desenvolvimento portuguesas. O inquérito era composto por oito blocos de perguntas: (1) situação perante o trabalho; (2) preocupações geradas pela pandemia de Covid-19; (3) mudanças provocadas pela pandemia de Covid-19 na realização do trabalho académico e científico e estratégias de adaptação; (4) desenvolvimento do trabalho académico e científico a partir de setembro de 2020; (5) caracterização do espaço doméstico; (6) conciliação do trabalho académico e científico com o trabalho doméstico e/ou de cuidado; (7) atitudes face aos impactos da pandemia de Covid-19 na vida familiar e profissional; e (8) informações sócio-demográficas dos/as participantes.

Os dados aqui apresentados referem-se às análises descritivas e inferenciais, tomando como variáveis independentes o género, o estatuto parental e a idade das crianças.

O objetivo desta componente do estudo é perceber como a pandemia de Covid-19 foi experienciada por mulheres e homens, com e sem crianças ou pessoas em situação de dependência a seu cargo, a partir da análise de uma amostra de docentes e investigadoras e investigadores mais alargada (N=607), buscando encontrar correlações.

Os quadros a seguir sintetizam o perfil da amostra.

20 A opção de não incluir estudantes de doutoramento justifica-se pelo entendimento de que a experiência deste grupo é qualitativamente diferente da de investigadoras, investigadores e docentes, uma vez que existem várias responsabilidades que estudantes não possuem e que foram fortemente afetadas pela pandemia – nomeadamente coordenação de unidades curriculares, orientação de estudantes de doutoramento e em programas pós-doutorais, submissão de projetos – mas, ao mesmo tempo, incluindo outras situações particulares, como a relação com os orientadores e orientadoras, a renovação da bolsa, a redação da tese, etc. Alertamos, contudo, para a urgência de investigar o impacto da pandemia de Covid-19 entre estudantes de doutoramento, uma vez que o processo de formação deste grupo, que será a próxima geração de docentes, investigadores e investigadoras do país, foi fortemente afetado.

Figura 1: População por sexo

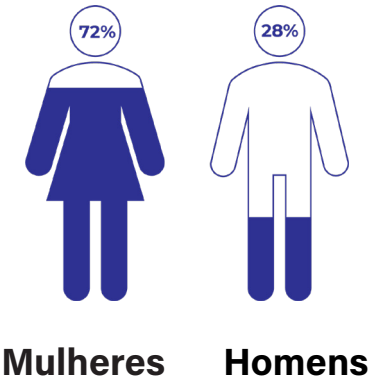


Figura 2: Situação perante o trabalho, no total e por sexo (%)

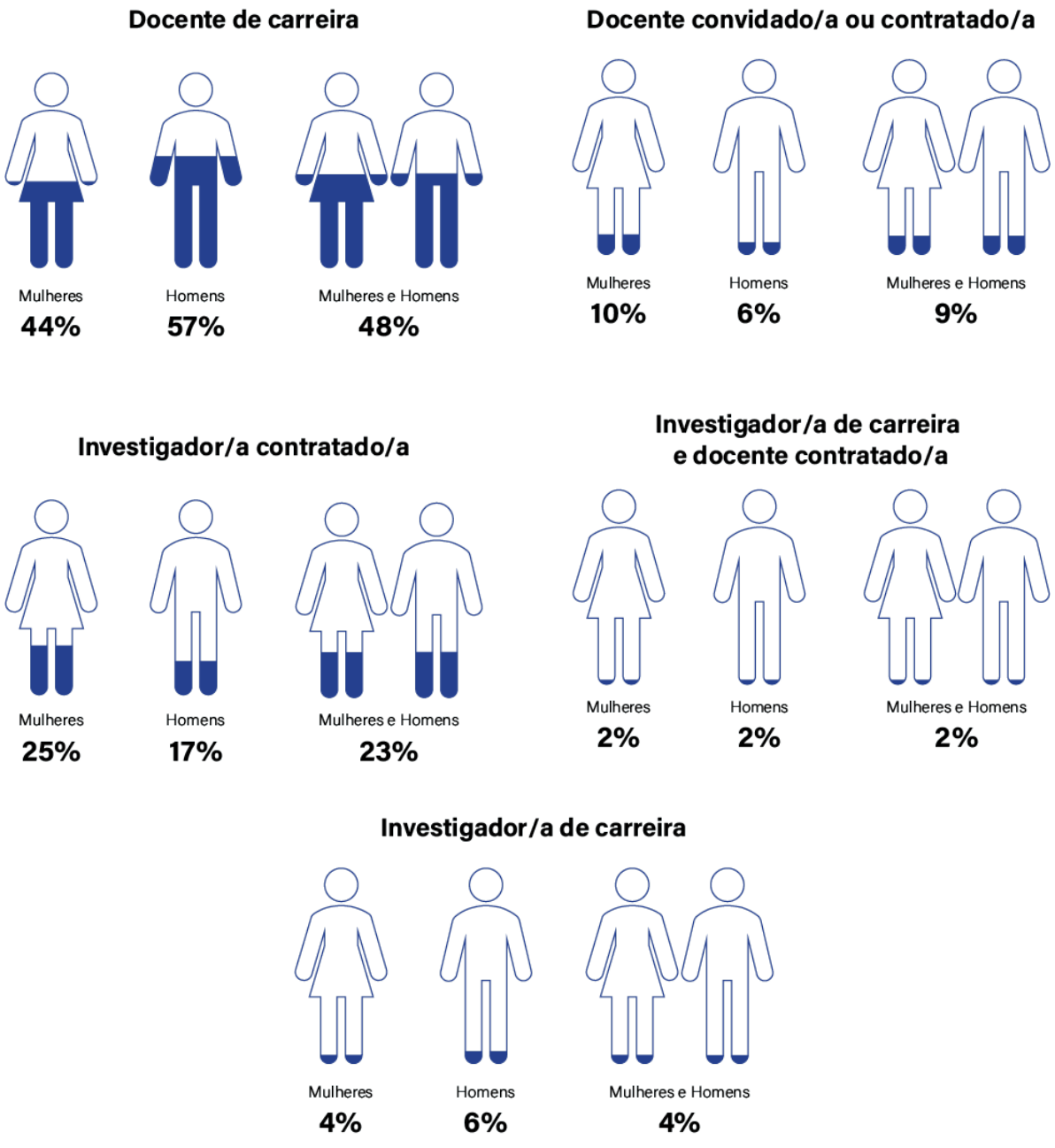


Figura 2: (continuação): Situação perante o trabalho, no total e por sexo (%)

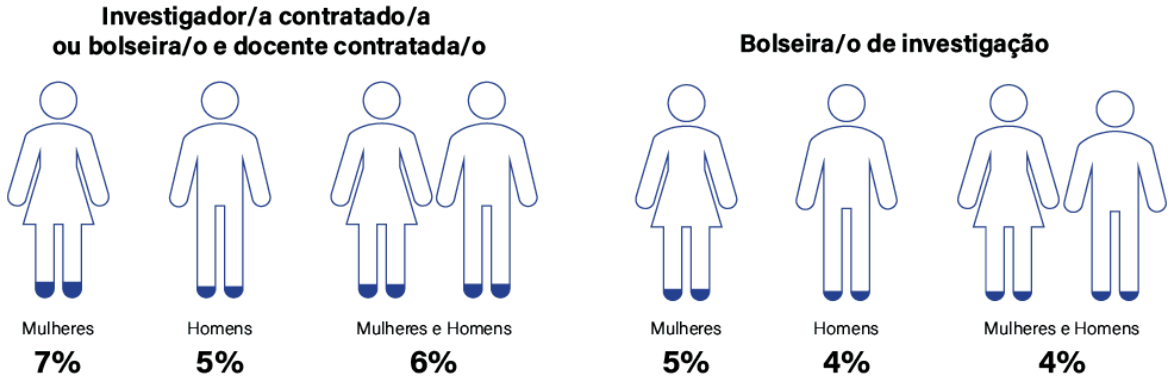
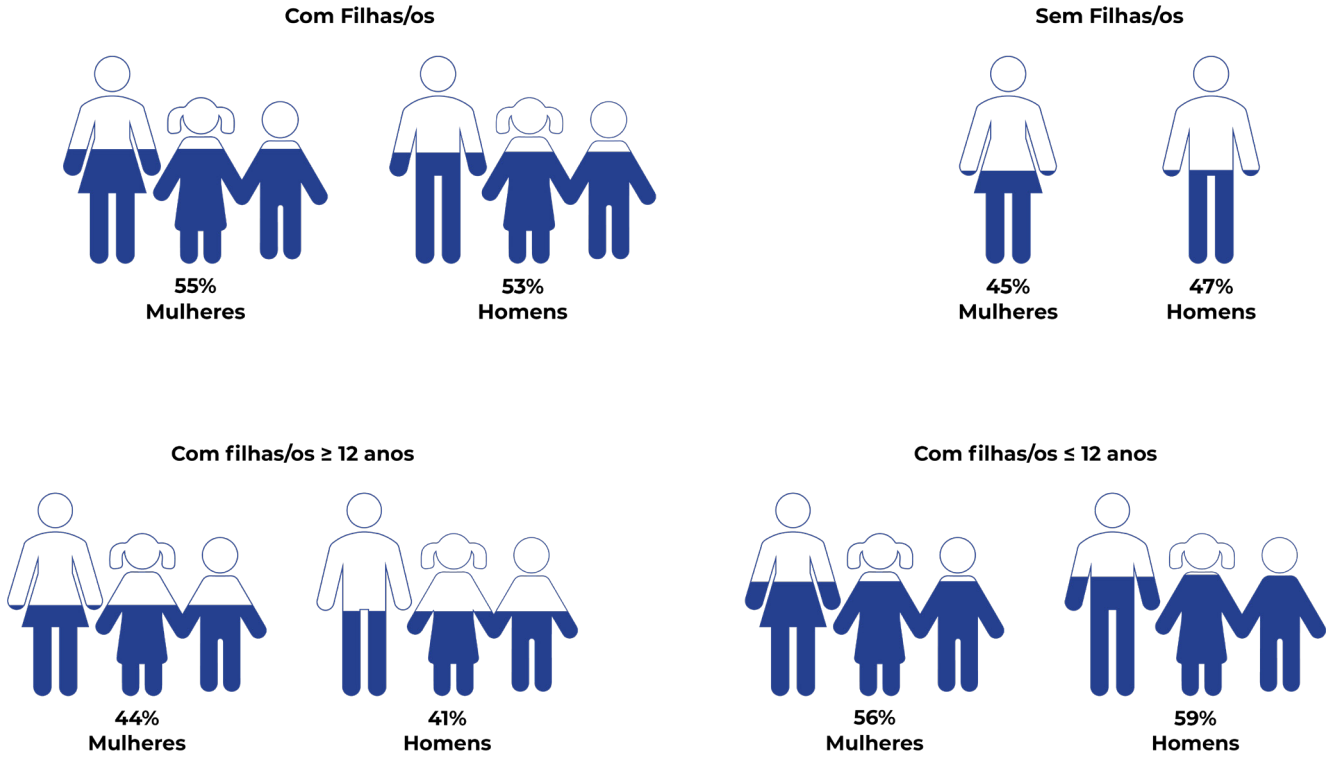


Figura 3: Presença / ausência de filhas/os no agregado familiar e sua idade, por sexo (%)



A componente qualitativa foi desenvolvida compreendendo 17 entrevistas com mulheres, investigadoras e docentes, e dois grupos focais com mulheres e homens (quadro 3). As entrevistas em profundidade tinham o objetivo de avaliar de forma mais detalhada os impactos da pandemia de Covid-19 no desenvolvimento das atividades profissionais das mulheres, considerando, também, de que maneira as alterações na vida familiar afetaram a realização dessas atividades. Os grupos focais, por sua vez, almejavam examinar de forma comparada os impactos sentidos e as estratégias desenvolvidas por mulheres e homens para responder às exigências da vida profissional e familiar durante a crise sanitária e as perceções em relação ao futuro profissional.

Quadro 2: Perfis dos/as participantes

			Entrevistas	Grupos Focais
Aspetos pessoais	**Sexo**	Mulheres	17	6
		Homens	0	6
	Relacionamento	Numa relação	8	9
		Solteira/o	9	2
	Parentalidade	Com filhos/as	11	7
		Sem filhos/as	6	4
	Nacionalidade	Portuguesa	14	8
		Estrangeira	3	3
Aspetos profissionais	**Cargo académico**	Investigador/a	6	2
		Professor/a	1	0
		Investigador/a e professor/a	8	7
		Investigador/a, professor/a e cargo administrativo	2	2
	Campo científico	Ciências sociais	5	4
		Informática	1	0
		Ciências da vida	4	2
		Saúde	1	0
		Agricultura	2	0
		Linguagem e comunicação	4	2
		Física	0	1
		Desporto	0	1
		Matemática	0	1

Nota: Uma das participantes de um dos grupos focais juntou-se à sessão após o seu início, pelo que não foi possivel registar seus dados demográficos.

4. O que revelam as nossas investigações: indícios dos impactos da pandemia de Covid-19 nas desigualdades entre mulheres e homens nas instituições de ensino superior e científicas em Portugal

Os resultados obtidos a partir das nossas análises estão alinhados com os estudos que denunciam o impacto diferenciado da pandemia de Covid-19 na carreira académica e científica de mulheres e homens [21]. As participantes do nosso estudo declararam sentir uma grande pressão para estarem constantemente disponíveis online e para responderem às exigências de atenção e apoio emocional por parte das alunas e dos alunos [22]. Além disso, relataram uma maior sobrecarga de trabalho administrativo e burocrático do que os seus colegas homens. Neste contexto e diante da impossibilidade de responder às exigências das atividades de docência, investigação e serviço académico, a maior parte das participantes do nosso estudo optou por se dedicar primeiramente às atividades de docência e acompanhamento de estudantes. A escolha de não priorizar a investigação, apesar da sua importância central para o desenvolvimento da carreira académica e científica, relaciona-se com as expectativas genderizadas por parte das instituições de ensino superior e científicas, das alunas e dos alunos, de que as professoras e orientadoras sejam acolhedoras e sensíveis às solicitações de cuidado, amparo e conforto emocionais. Igualmente, a perceção destas mulheres de que a docência é muito mais do que apenas transmitir conteúdos influenciou estas escolhas. Para muitas das nossas entrevistadas, ensinar é perceber as alunas e os alunos como seres holísticos que também lutam com as circunstâncias incertas e inesperadas das suas vidas privadas.

> *Eu fiz logo grupos de WhatsApp com eles, o que até hoje é uma loucura, porque eu tenho 150 alunos em grupos de WA, eles me mandam mensagem, eles me ligam no sábado de noite, no domingo de manhã, enfim. [E11, docente, investigadora e coordenadora de curso, Ciências da Comunicação e da Linguagem]*

As docentes e investigadoras com crianças ou pessoas adultas em situação de dependência a cargo, em geral, não identificaram a possibilidade de flexibilização ou diminuição da carga horária de docência, de trabalho administrativo ou dos compromissos de investigação nas suas instituições. A falta de flexibilidade também foi verificada no que diz respeito a prazos para avaliações institucionais e de concursos nacionais. Esta cegueira de género institucional resulta da proposta de medidas universais para a comunidade académica e científica que não atendem às necessidades específicas das mulheres.

> *Em termos de opções, a opção até é muito por proposta da própria unidade de investigação, foi de continuar e de fazer teletrabalho. Portanto, já que havia essa forma, o conselho foi de não interromper o contrato, ou pôr baixa, portanto se havia essa figura legal, então optou-se pelo teletrabalho. [E4, investigadora, Restauro]*

Muitas das nossas entrevistadas referiram a dificuldade ou impossibilidade de conciliar as exigências da vida familiar, por parte das filhas e dos filhos e de pessoas em situação de dependência, e da vida profissional, nomeadamente docência e investigação, apontando para a falta de espaço para o cuidado nas instituições de ensino superior e científicas.

---

21 Pereira, "A pandemia na academia", op. cit.; Minello, Martucci, e Manzo, "The pandemic and the academic mothers", op. cit.; Nathalie Ségeral, "Academic single mothering during a pandemic", Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement, 7 de dezembro, 2020, https://jarm.journals.yorku.ca/index.php/jarm/article/view/40611.

22 Os nossos resultados não apontam diferenças entre a experiência das docentes e das investigadoras. Docentes que também exerciam investigação relataram desafios semelhantes aos das investigadoras no que diz respeito a estas atividades. E o mesmo para investigadoras que tinham carga horária de docência, que também narraram enfrentar obstáculos análogos aos reportados pelas docentes.

Figura 4: ICD referentes aos efeitos da pandemia entre os grupos (valores médios).

1. Preocupações decorrentes da pandemia

Níveis de stress e de ansiedade

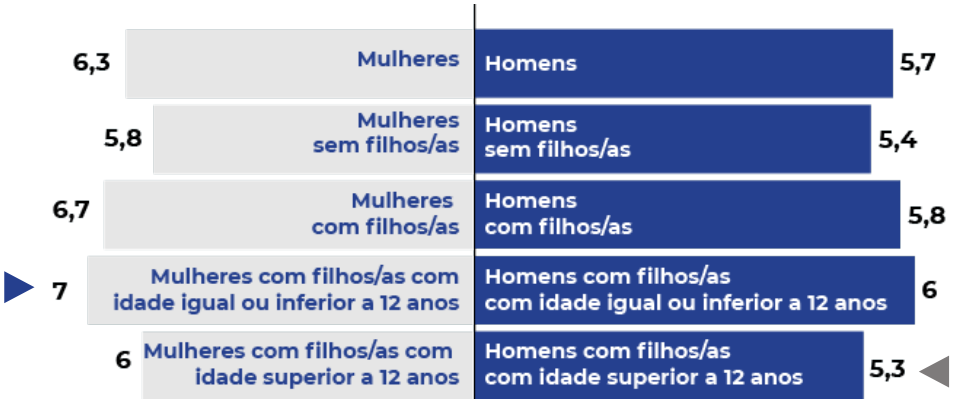
Assegurar o cuidado de pessoas em situação de dependência

Instabilidade financeira

Figura 4 (continuação): ICD referentes aos efeitos da pandemia entre os grupos (valores médios).

Instabilidade laboral

Progressão na carreira



Aumentar indicadores de produtividade científica

Figura 4 (continuação): ICD referentes aos efeitos da pandemia entre os grupos (valores médios).

Organização das atividades letivas

2. Nível de motivação

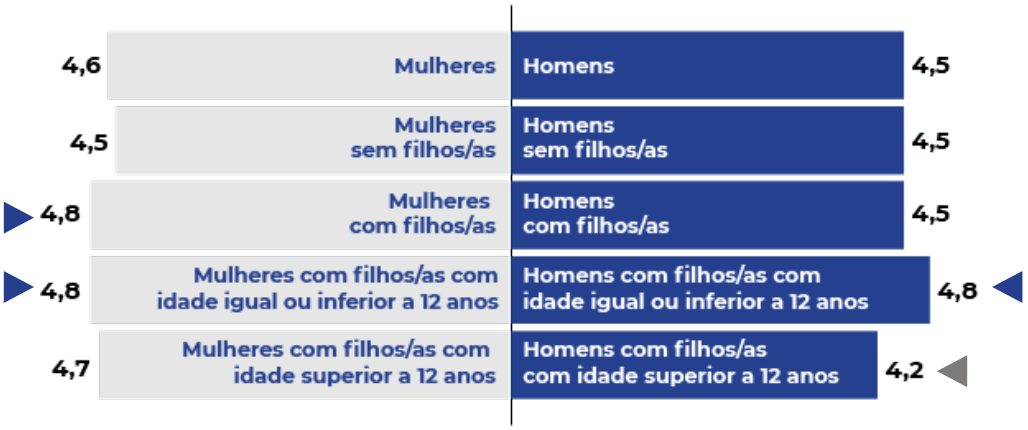
3. Recuperação do ritmo de trabalho de investigação

Figura 4 (continuação): ICD referentes aos efeitos da pandemia entre os grupos (valores médios).

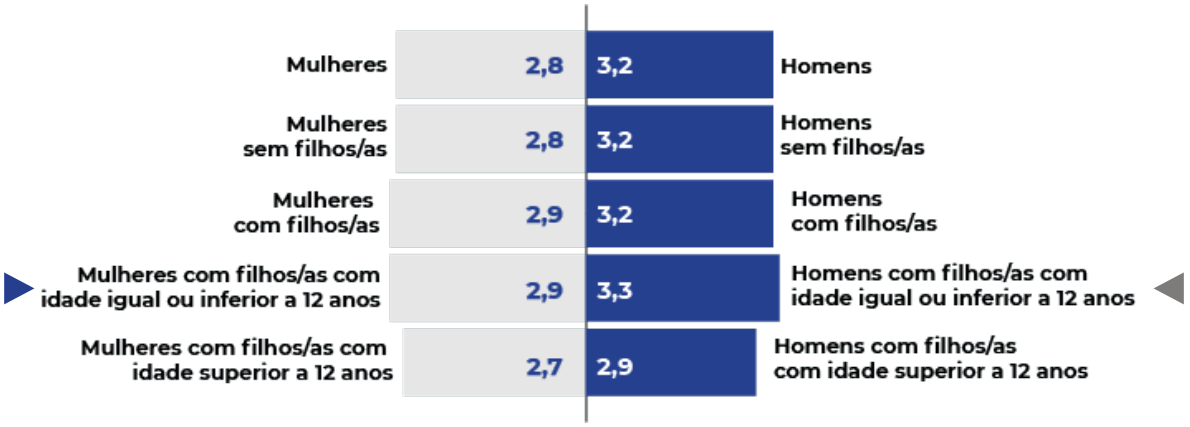
4. Atitudes

A- Avaliação do impacto da pandemia na conciliação da vida familiar e profissional

Maior pressão para conciliar vida profissional com vida pessoal



Sentimento de culpa por não dedicar o tempo necessário ao trabalho académico



B- Avaliação do impacto da pandemia na realização das atividades académicas e científicas

Dedicação de mais tempo aos/às alunos/as após início da pandemia do que à investigação

Figura 4 (continuação): ICD referentes aos efeitos da pandemia entre os grupos (valores médios).

Maior pressão para estar online desde o início da implementação do trabalho remoto

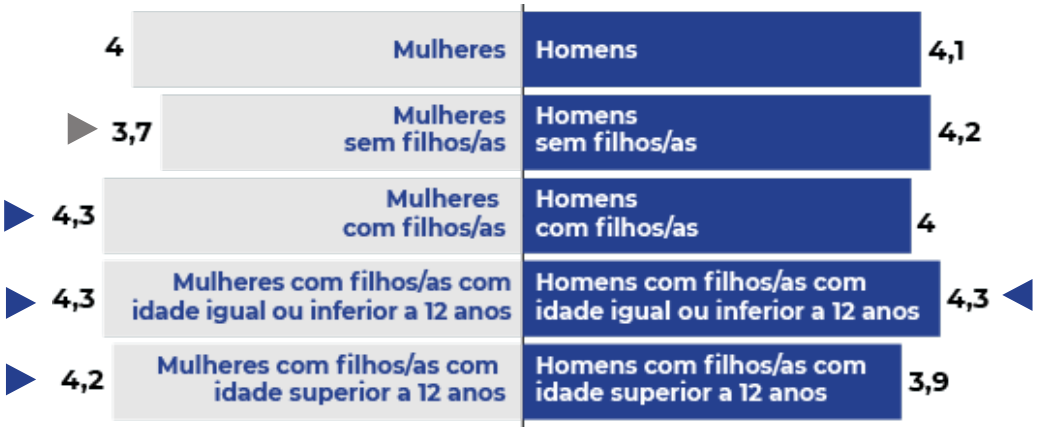
A experiência do confinamento teve impacto negativo na saúde mental do/a próprio/a

Acréscimo de tarefas administrativas no contexto académico e científico

Figura 4 (continuação): ICD referentes aos efeitos da pandemia entre os grupos (valores médios).

C- Avaliação do impacto da pandemia nos percursos profissionais

As carreiras das mulheres sem filhos/as estão a ser menos prejudicadas



O desempenho académico e científico dos homens e das mulheres foi igualmente afetado pela pandemia

Nota: Os valores médios dos ICD referentes às preocupações decorrentes da pandemia, ao nível de motivação e à recuperação do ritmo de trabalho de investigação foram obtidos a partir de uma escala de 11 pontos, em que "0" corresponde a não aplicável, "1" corresponde a "muito baixo" e "10" corresponde a "muito elevado". O nível de motivação foi aferido a partir de uma escala de 11 pontos.
Os valores médios dos ICD referentes às atitudes foram calculados a partir de uma escala do tipo Likert de 6 pontos, em que "1" corresponde a "discordo totalmente", "5" corresponde a "concordo totalmente" e "6" corresponde a "não sabe/não responde".
Em cada ICD encontram-se assinalados o valor médio mais baixo (bandeira cinza) e o valor médio mais elevado (bandeira azul).

Desde o ano passado, com a situação que estava a decorrer nos outros países europeus, eu percebi que iríamos para esse caminho, e claro que fazendo investigação, sendo mãe solteira, uma vez que estou praticamente a 100% com o meu filho, saberia que iria estar muito limitada, porque é uma criança, e exige muita atenção, além de estar ainda muito dependente, tem muita energia. […] Deixei de dar aulas, passei isso para a minha coordenação uma vez que tive que ficar com o meu filho em casa e era impossível eu conciliar com uma criança de quatro anos na altura […]. [E5, investigadora, Ciências Médicas]

O impedimento da manutenção dos ritmos de trabalho de investigação e docência promoveu nas investigadoras e docentes um aumento dos níveis de preocupação com a produtividade dos indicadores bibliométricos convencionais, comparativamente aos homens. Consequentemente, verificou-se uma forte descrença destas mulheres em relação à continuação das suas carreiras académicas e científicas ou a possibilidades futuras de progressão na carreira.

Com a pandemia eu não tive a mesma disponibilidade para me dedicar a esse progresso na carreira, e é consciente… agora há duas possibilidades. Ou mudo de emprego ou escrevo um projeto nestes meses que seja financiado, o que eu duvido que aconteça. [E12, investigadora, Farmácia]

As respostas ao inquérito revelaram a existência de uma maior percentagem de mulheres, comparativamente aos homens, que não dispõem de um espaço individual de trabalho em casa e que enfrentam dificuldades de conciliação entre as exigências da vida profissional e familiar.

Além das diferenças no impacto da pandemia de Covid-19 entre mulheres e homens nas instituições de ensino superior e científicas, os nossos resultados mostram que a experiência profissional e familiar das mulheres é diversificada. Embora tal seja óbvio, é importante dar-lhe destaque para que não se construa uma imagem estereotipada das docentes e investigadoras como mães, numa relação heterossexual e com um posto de trabalho estável [23].

A idade das crianças é um fator igualmente importante na experiência de conciliação entre a vida familiar e profissional para as mães docentes e investigadoras. Com efeito, as mães de crianças mais jovens ou com menores níveis de autonomia, ocupam mais tempo com as tarefas de cuidado, o que tem um impacto mais negativo na sua disponibilidade para as exigências da vida profissional, do que naquelas com crianças mais autónomas.

Enquanto mulheres que tinham filhas e filhos com certo grau de autonomia em casa relatam essa presença como algo positivo. Em muitos casos, as filhas e filhos ajudavam na realização do trabalho doméstico e serviam de companhia.

O meu filho normalmente faz o que é mais pesado, e é ele que faz as compras […] de vez em quando ele diz "não, não, vamos para dentro do carro e damos uma volta higiénica […] o meu filho toma muito conta das coisas e eu não me sinto sobrecarregada, com isso não. [E7, docente investigadora, Enfermagem]

23 Maria do Mar Pereira, "Researching gender inequalities in academic labor during the COVID-19 pandemic: avoiding common problems and asking different questions," Gender, Work & Organization, n/a, (2021), pp. 1-12, https://doi.org/10.1111/gwao.12618.

Quadro 3: Os efeitos da pandemia entre mulheres e homens

	Mulheres (%)	Homens (%)
1. Área de trabalho em casa Não tem espaço individual de trabalho em casa	44	31
2. Conciliação do trabalho académico com o trabalho doméstico e/ou cuidado **2.1 Conciliação de responsabilidades profissionais e familiares durante a pandemia** Não têm conseguido conciliar as responsabilidades profissionais e familiares	40	31
2.2.Experiência de conciliação das atividades académicas e das tarefas domésticas e/ou de cuidado durante o primeiro Estado de Emergência (19 de março a 2 de maio de 2020) Conseguiu manter um equilíbrio	23	27
Alternância do foco entre trabalho académico e tarefas domésticas e/ou de cuidado	40	30
3. Rotina do trabalho académico durante o primeiro Estado de Emergência (19 de março de 2020 a 2 de maio de 2020). Necessidade de trabalhar fora do horário habitual devido ao tempo despendido com tarefas domésticas e /ou de cuidado	36	27

Para mães solteiras, contudo, o peso da maternidade é completamente diferente do que é para as casadas.

> *Claro que fazendo investigação sendo mãe solteira, uma vez que estou praticamente a 100% com o meu filho, saberia que iria estar muito limitada [...] foi uma queda abrupta, eu ainda tentei trabalhar durante a noite, mas, consegui durante as primeiras duas semanas, mas depois o cansaço era tanto que uma pessoa depois durante o dia não tem paciência para apoiar as crianças, depois é a escola online, depois temos que ir ao parque correr, depois, fora as tarefas domésticas. [E12, investigadora, Farmácia]*

Além disso, há também mulheres para quem o trabalho de cuidado era dedicado a pessoas adultas em situação de dependência, a mães ou pais em idade avançada.

> *Eu durante o confinamento tinha a situação de ter a minha mãe doente e nós tínhamos uma gestão muito em função da doença da minha mãe, da necessidade de ir ao hospital aos tratamentos, portanto, essa adaptação ou essa imposição já seria feita, mesmo sem confinamento, portanto, eu o meu irmão e o meu pai organizámo-nos em função das idas ao hospital aos tratamentos. [E8, investigadora, Ciências Biológicas]*

Mesmo as mulheres que não tinham crianças ou pessoas adultas em situação de dependência a seu cargo também compartilharam vivências de stresse e ansiedade diante das incertezas da pandemia não conseguindo, portanto, manter as suas rotinas na vida profissional como antes da pandemia.

Quadro 4: O impacto da pandemia em mulheres com filhos/as e homens com filhos/as.

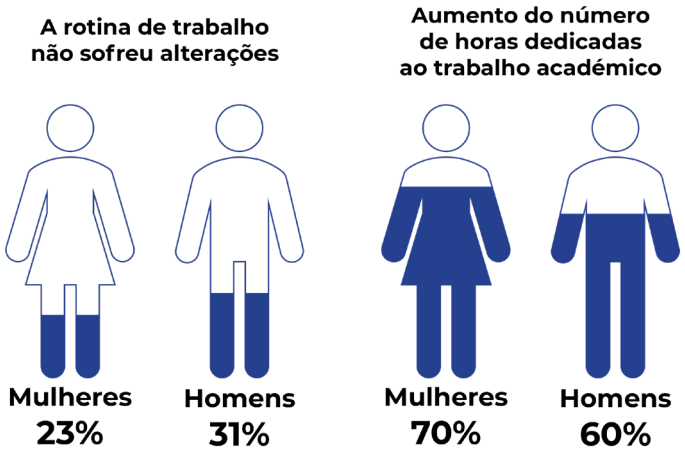
Nota: Percentagens calculadas para o universo das mulheres com filhos/as e para o universo dos homens com filhos/as.

Quadro 5: O impacto da pandemia nas mulheres com filhos/as com idade igual ou inferior a 12 anos e nas mulheres com filhos/as maiores de 12 anos

	mulheres com filhos/as menores ou até 12 anos (%)	mulheres com filhos/as maiores de 12 anos (%)
1. Área de trabalho em casa		
Espaço individual	26	69
Espaço comum da casa	60	27
Espaço partilhado com outro/a adulto/a ou criança	14	4
2. Conciliação do trabalho académico com o trabalho doméstico e/ou cuidado		
2.1. Diferencial de horas dedicadas ao trabalho académico antes e depois da pandemia		
O número de horas manteve-se	19	16
O número de horas diminuiu	35	7
O número de horas aumentou	46	77
2.2. Experiência de conciliação das atividades académicas e das tarefas domésticas e/ou de cuidado durante o primeiro Estado de Emergência (19 de março a 2 de maio de 2020)		
Conseguiu manter um equilíbrio	8	26
O trabalho académico ocupou a maior parte do tempo	9	34
O trabalho doméstico ocupou a maior parte do tempo	19	6
Alternância do foco entre trabalho académico e traballho doméstico e/ou de cuidado	64	34
2.3. Rotina do trabalho académico durante o primeiro Estado de Emergência (19 de março de 2020 a 2 de maio de 2020)		
Rotina não sofreu alterações	1	12
Necessidade de trabalhar fora do horário habitual devido ao tempo despendido com tarefas domésticas e /ou de cuidado	66	30

Nota: Percentagens calculadas para o universo das mulheres com filhos/as com idade igual ou inferior a 12 anos e para o universo das mulheres com filhos/as maiores de 12 anos.

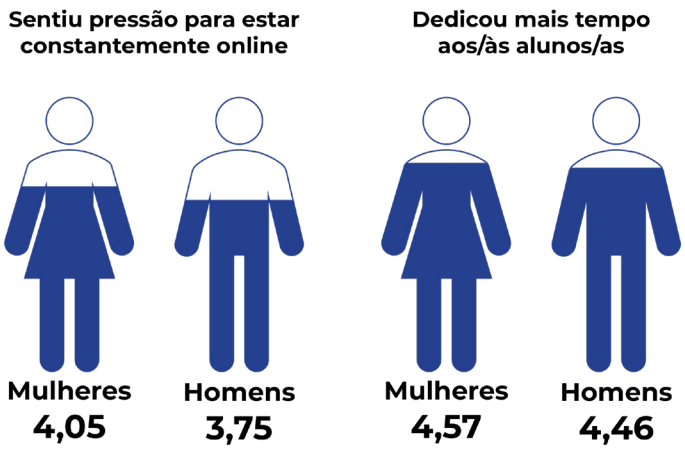
Figura 5: O impacto da pandemia nas rotinas de trabalho profissional das mulheres sem filhos/as e dos homens sem filhos/as (% e valor médio).



Nota: Percentagens calculadas para o universo das mulheres sem filhos/as e para o universo dos homens sem filhos/as.

Algumas destas mulheres relatam sentirem-se pressionadas para estar constantemente online, disponíveis para as demandas de alunas e alunos, resultando num aumento considerável das horas dedicadas ao trabalho académico e científico.

Figura 6: Alterações percebidas nas rotinas de trabalho profissional das mulheres sem filhos/as e dos homens sem filhos/as.



Nota: Os valores indicados correspondem aos valores médios de cada grupo, calculados a partir de uma escala do tipo Likert de 6 pontos (1 = discordo totalmente, 5 = concordo totalmente, 6 = não sei / não respondo).

Em muitos casos, o isolamento e a solidão durante este período, juntamente com o aumento das horas de trabalho tiveram um impacto negativo na saúde mental das docentes e investigadoras que estavam sozinhas e, consequentemente, também na disponibilidade para o trabalho académico e científico.

> *Talvez eu tenha aceite fazer a entrevista para lhe dizer isto que vou dizer agora, porque penso que é uma mensagem importante de uma pessoa que não tem filhos, que não tem pressão, que está num sítio absolutamente fantástico, que tem em geral bom feitio – acho eu [risos] – um feitio leve, pelo menos, e que no início da pandemia começou a ter ataques de pânico e, de facto, tive que tomar medicação durante o princípio da pandemia [...] [fiquei] tão frágil perante a situação que estávamos a viver. [...] O acompanhamento dos alunos preocupou-me imenso, aliás, acho que foi o fator que me deixou mais vulnerável. [E17, docente, Economia].*

Já a situação de precariedade laboral de algumas das docentes e investigadoras entrevistadas contribuiu para uma perceção negativa sobre os impactos da pandemia de Covid-19 na vida profissional, bem como sobre as perspetivas futuras de carreira.

> *Bom, eu acho que teve um impacto muito negativo na minha carreira, porque pra mim é um ano perdido, com o tipo de contrato que eu tenho, eu tenho um plano de trabalho, de três anos, então o facto de ter pedido por um ano, é muito mau... Eu fico um pouco nervosa com esta questão, espero que a FCT ou a minha própria instituição sejam um pouco flexíveis e que pessoas que não conseguiram iniciar os experimentos possam justificar o porquê. [E2, investigadora, Agronomia]*

Apesar desta diversidade de experiências, as investigadoras e docentes que participaram no nosso estudo compartilham a visão de que a pandemia de Covid-19 trouxe mais e novos obstáculos para suas carreiras académicas e científicas.

5. E agora, o que pode ser feito?

As recomendações que se seguem assentam no imperativo ético de que as instituições de ensino superior e científicas têm responsabilidades em relação às comunidades que as constituem. Além disso, seguimos os princípios da abordagem integrada da igualdade de género (mainstreaming de género) definidas pelo Conselho da Europa, buscando oferecer alternativas para a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de implementação de políticas, de maneira que a perspetiva da igualdade de género seja parte integral de todas as políticas, programas e projetos, em todos os níveis e em todas as fases do seu processo.[24] Portanto, estas recomendações visam contribuir para a promoção da igualdade de género nas instituições de ensino superior e científicas no pós-pandemia, através da proposta de medidas de intervenção que permitam: (a) a avaliação do impacto da Covid-19 nas atividades de docência e de investigação; (b) a identificação das prioridades a curto e médio prazo para o desenvolvimento de medidas de contenção e mitigação desse impacto; e (c) o planeamento de estratégias sensíveis às diferenças entre mulheres e homens em futuras situações de emergência. Estas medidas devem ser realizadas em duas esferas: (i) instituições de ensino superior e científicas e (ii) agências de apoio à investigação. As primeiras por serem o local institucional onde as docentes e investigadoras desenvolvem suas atividades, e as segundas por serem responsáveis pelos financiamentos para os projetos de investigação.

As recomendações para a promoção da igualdade de género nas instituições de ensino superior e científicas a serem apresentadas devem seguir uma metodologia faseada, step by step, com o objetivo de compreender as desigualdades entre mulheres e homens preexistentes, os impactos da pandemia de Covid-19 a curto prazo e os possíveis desdobramentos futuros. Neste sentido, é necessário dar ênfase aos dados que captam não só o impacto dos fatores externos às responsabilidades laborais no trabalho à distância (e.g.: tempo despendido com trabalho doméstico e de cuidado), mas também as dificuldades técnicas, as alterações do plano de trabalhos e os desafios para o bem-estar emocional. [25]

5.1 Instituições de ensino superior e científicas

5.1.1 Para lá do tempo da pandemia: auditorias de género.[26]

Mesmo depois de a propagação do vírus estar controlada, as instituições de ensino superior e científicas devem estar comprometidas com a mitigação dos efeitos negativos da pandemia de Covid-19 na carreira das docentes e investigadoras com o objetivo de promover a igualdade de género. Para tal, é fundamental que as docentes e investigadoras sejam consultadas diretamente, de forma a conhecer quais os efeitos e desafios que a crise sanitária impôs nas suas trajetórias profissionais a partir de suas próprias experiências e perceções.

---

24 Teresa Rees, Mainstreaming Equality in the European Union (Routledge, 2006).

25 Um mapa global do impacto da pandemia de Covid-19 nas instituições de ensino superior e científicas, além de considerar as diferenças entre mulheres e homens, deve também ter em atenção as diferenças em termos de orientação sexual, identidade de género, idade, raça, capacidades, situação laboral, etc. Esta análise irá permitir o desenvolvimento de respostas à medida das necessidades de docentes, investigadoras e investigadores que constituem as comunidades das instituições de ensino superior e científicas. Estas diferenças deverão ser levadas em conta também na preparação de planos de contingência para qualquer situação de emergência futura.

26 Sara Falcão Casaca e Johanne Lortie, Género e Mudança Organizacional (Turin: ILO, 2018).

Recomendação:

Realizar um diagnóstico da situação de mulheres e homens desde o início da crise sanitária com vista a analisar os desdobramentos da pandemia de Covid-19 nas desigualdades de género na instituição.

Esta ação deve contemplar:

- recolha de dados estatísticos institucionais desagregados por sexo considerando as atividades de ensino, investigação e serviço administrativo e de gestão;
- realização de entrevistas e/ou grupos focais com docentes, investigadoras, investigadores e representantes dos cargos de gestão da instituição;
- organização de espaços de debate com as comunidades das instituições.

A análise dos dados recolhidos possibilitará a identificação das áreas que requerem intervenção.

Recomendação:

Acompanhar o desempenho de mulheres e homens nas diferentes áreas do trabalho académico e científico – docência, investigação e gestão – considerando um marco temporal alargado – antes, durante e depois da pandemia de Covid-19.

A monitorização do desempenho de mulheres e homens em relação ao trabalho académico e científico deve considerar:

- progressão na carreira de mulheres e homens considerando a tipologia de contrato, a categoria profissional e ocupação de cargos de direção e decisão;
- abandono da carreira académica e científica por mulheres e homens e posterior inserção laboral, especialmente no caso das investigadoras em início de trajetória profissional;
- produtividade de indicadores bibliométricos convencionais: publicação de artigos científicos e livros, aprovação de projetos de investigação, liderança de equipas de investigação, participação em equipas de projetos de investigação, organização e participação em eventos académicos e científicos;
- desempenho nas atividades de ensino: número de horas lecionadas, número de unidades curriculares, coordenação de unidades curriculares, avaliação estudantil, número de horas dedicas a estudantes fora do horário letivo;
- serviços administrativos: número de horas dedicadas a atividades de gestão e administração, cargos ocupados;
- o impacto social do trabalho académico e científico: alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, sustentabilidade;
- outros tipos de produção: participação em atividades de disseminação de conhecimento académico e científico para a sociedade civil, presenças como especialistas em debates públicos, publicações não académicas.

Recomendação:

Elaborar e implementar um plano extraordinário de combate às desigualdades entre mulheres e homens resultantes da pandemia de COVID-19

O diagnóstico das desigualdades de género no contexto da pandemia de Covid-19 e a monitorização do desempenho profissional apoiarão a criação de um plano de atividades para a promoção da carreira das docentes e investigadoras, o estabelecimento de metas e indicadores a serem alcançados pelo referido plano e a determinação de um calendário de execução. As instituições de ensino superior e científicas que já detenham um Plano para a Igualdade de Género podem utilizá-lo como base para elaborar este documento extraordinário.

5.1.2. Contextualizar para avaliar: situar a pandemia de Covid-19 nas avaliações de desempenho

Atualmente as avaliações de desempenho da carreira académica e científica são medidas sobretudo com base na produtividade de indicadores bibliométricos convencionais de acordo com métricas quantitativas: publicação de artigos em revistas científicas indexadas; livros e capítulos de livros publicados em editoras de renome; captação de financiamento através de aprovação de projetos de investigação; prémios; criação de patentes; colaboração em equipas de projetos de investigação; participação em programas de mobilidade internacional; etc. No caso da docência, somam-se as avaliações por parte das alunas e alunos. Contudo, esses indicadores bibliométricos convencionais e a avaliação estudantil não permitem nem uma contextualização, nem uma avaliação qualitativa de como o trabalho de investigação e a docência das mulheres, em particular, foi afetada durante a pandemia de Covid-19 e quais as consequências imediatas e a longo prazo.

Recomendação:

Incluir uma secção explicativa nas avaliações de desempenho, a qual permita descrever de que forma a produtividade dos indicadores bibliométricos convencionais e as atividades de docência foram afetadas pela pandemia de Covid-19.

5.1.3. Parar para (re)começar: antecipação de licenças sabáticas

As licenças sabáticas, no contexto das instituições de ensino superior e científicas, têm como objetivo permitir que docentes, investigadoras e investigadores possam dedicar-se exclusivamente aos seus projetos de investigação ou outras atividades que contribuirão para o seu desenvolvimento profissional e crescimento institucional – construção de redes de investigação, preparação de candidaturas para grandes concursos de financiamento, escrita de livros, desenvolvimento de parcerias com outras instituições, cursos de aperfeiçoamento etc. Contudo, as licenças sabáticas tendem a ser concedidas a docentes, investigadoras e investigadores com carreiras já consolidadas, excluindo quem se encontra em período experimental.

Recomendação:

Reduzir o número de anos necessário para ter direito a usufruir das licenças sabáticas.

Permitir que docentes e investigadoras em período experimental possam gozar destas licenças.

A dispensa das docentes e investigadoras das responsabilidades de docência e administrativas permitiria dedicação exclusiva às atividades de investigação, publicações científicas, desenvolvimento de patentes, criação de redes, etc., compensando as interrupções causadas pela pandemia de Covid-19 no tempo dedicado à investigação, e oferecendo assim uma oportunidade para aprimoramento do currículo profissional.

5.1.4. Nem toda a produção é indexada: expandir a definição de indicadores de produtividade para a avaliação de desempenho e progressão de carreira

As desigualdades de género nas instituições de ensino superior e científicas atravessam desde as práticas de citação nos artigos académicos e científicos à composição dos painéis de avaliação de projetos para financiamento, e desde o corpo de revisão de revistas científicas indexadas, à coordenação de projetos de investigação e à distribuição díspar da carga trabalho administrativo. O resultado destas desigualdades afeta fortemente a produtividade das mulheres no que diz respeito à submissão de artigos para publicação em revistas científicas indexadas, à proposta de projetos para financiamento e a convites para integração em equipas de investigação. Do mesmo modo, estes indicadores desconsideram outras produções e atividades em que as mulheres tendem a estar mais envolvidas do que os homens: ações de formação, atividades de disseminação do conhecimento fora do contexto do ensino superior e científico, colaboração em escrita de manuais de formação para a sociedade civil, mentoria, acompanhamento de estudantes fora dos horários de atendimento.

Recomendações:

Redefinir os indicadores de produtividade a serem considerados nas avaliações de desempenho.

Incluir uma avaliação qualitativa em que se possa apresentar qual a atividade na docência ou investigação de maior impacto social realizada naquele período.

É importante que esta mudança não se dê apenas em relação aos processos de avaliação dos anos mais dramáticos da pandemia de Covid-19, mas que se constitua como uma transformação permanente na cultura das métricas e de quantificação da performance académica e científica, promovendo o aumento da importância do impacto social da docência e investigação.

5.1.5. Dar e receber: programa de mentoria especializado para as docentes e investigadoras em início de carreira

O acompanhamento por parte de uma professora e investigadora sénior pode promover uma orientação mais individualizada a jovens docentes e investigadoras relativamente às dinâmicas da carreira académica e científica, favorecer a troca de conhecimento, estimular o crescimento intelectual, resultar em publicações conjuntas, fomentar a formação de redes de contactos, oferecer apoio emocional, etc.

No atual contexto de pandemia de Covid-19 e posteriormente, a mentoria coloca-se como uma estratégia eficiente para impulsionar a trajetória profissional e para promover a retenção de jovens investigadoras e docentes que foram afetadas pela crise sanitária ainda no início de carreira nas suas oportunidades de contratação e financiamento de projetos.

Recomendação:

Criar programas oficiais de mentoria para a retenção e promoção da carreira de jovens investigadoras docentes.

Contudo a literatura tem mostrado que, em geral, a mentoria é feita de modo informal, sobretudo por mulheres, sem que haja por parte das instituições um reconhecimento oficial do trabalho envolvido e das horas dedicadas a essa atividade, sobrecarregando ainda mais as docentes e investigadoras.[27] Portanto, para que as mulheres não sejam uma vez mais penalizadas, é fundamental que estes programas sejam reconhecidos pelas instituições nas avaliações de desempenho, considerados na contagem da carga horária laboral e para as avaliações de progressão de carreira.

5.1.6. Caminho do meio: promoção da conciliação entre vida familiar e profissional

No contexto das instituições de ensino superior e científicas, a questão do cuidado foi um dos aspetos que mais afetou a realização das atividades de docência e investigação. A transição das aulas presenciais para as aulas remotas trouxe novos desafios para docentes, investigadoras que tinham responsabilidades de cuidado. A presença constante de crianças ou pessoas em situação de dependência dentro de casa devido às medidas de distanciamento social – encerramento das escolas, centros de dia, lares – aumentou de forma desmedida o peso do trabalho de cuidado, afetando em especial as mulheres. Adicionalmente, a exigência por parte das alunas e dos alunos por apoio emocional exigiu uma maior dedicação das professoras e orientadoras às atividades de docência. Na maioria dos casos, os projetos de investigação foram postos em segundo plano, fosse porque as solicitações da docência eram mais imediatas, fosse porque o trabalho de campo estava suspenso. Consequentemente, a produtividade dos indicadores bibliométricos convencionais desse grupo, em especial a submissão de artigos para revistas científicas indexadas e de candidaturas para financiamento, foi fortemente afetada. Para que as docentes e investigadoras que possuem crianças ou pessoas em situação de dependência a cargo possam retomar as atividades de investigação que foram negligenciadas durante a pandemia de Covid-19 é necessário que haja uma reestruturação temporária da sua carga de trabalho.

Recomendações:

Alargar os prazos para as avaliações de desempenho para investigadoras e docentes com crianças e pessoas em situação de dependência a cargo.

Reduzir as horas de serviço docente, orientação de estudantes e trabalho administrativo para investigadoras e docentes com crianças e pessoas em situação de dependência a cargo.

Porém, muito antes da pandemia de Covid-19, o trabalho de cuidado já tinha sido evidenciado como fator penalizador para a carreira académica e científica[28]. Em geral, desconsidera-se que o trabalho de cuidado dispensado com as crianças ultrapassa o período da licença parental e tende-se a invisibilizar o cuidado de

27 Martina Angela Caretta e Caroline V. Faria, "Time and care in the 'lab' and the 'field': Slow mentoring and feminist research in Geography", Geographical Review, 110 (1-2) (2019), pp. 172-182, https://doi.org/10.1111/gere.12369.

28 Maureen Baker, "Gendered families, academic work and the 'motherhood penalty' ", Women's Studies Journal, 26 (1) (maio, 2012), pp. 11-24.

pessoas em situação de dependência. Além disso, a intensa exigência de produtividade dos indicadores bibliométricos convencionais naturalizou a cultura de trabalho em horários alargados e durante os fins de semana, proporcionando altos níveis de stresse, cansaço e exaustão entre as docentes e investigadoras, comprometendo o tempo dedicado à vida familiar. Portanto, é ainda mais importante que essas recomendações passem a fazer parte integral da cultura organizacional das instituições de ensino superior e científicas para que noutras situações de emergência e crise o impacto em docentes, investigadoras com crianças e pessoas em situação de dependência a cargo não seja tão forte.

Recomendação:

Elaborar planos de distribuição do serviço docente, orientação de estudantes e trabalho administrativo para investigadoras e docentes com pessoas em situação de dependência a cargo que permitam a conciliação entre vida familiar e profissional.

5.1.7. Conversar para fortalecer: apoio para o bem-estar emocional

Durante a pandemia de Covid-19, a pressão devida à responsabilidade com crianças e pessoas em situação de dependência a cargo, o stresse causado pelas solicitações de atenção por parte das alunas e dos alunos, os longos períodos de solidão experienciados por mulheres que vivem sozinhas, o medo e a angústia diante das incertezas quanto ao futuro, as cobranças institucionais por indicadores bibliométricos convencionais, a falta de segurança quanto à renovação de bolsas e contratos de investigação e/ou docência tiveram um impacto negativo na saúde mental das docentes e investigadoras. Muitas mulheres encontraram apoio em espaços informais, sobretudo nas redes sociais, onde puderam partilhar as suas experiências, as suas frustrações e desenvolveram estratégias para lidar com a situação. Contudo, o convívio presencial é essencial para o bem-estar emocional.

Recomendação:

Criar grupos de discussão e partilha de experiências com o objetivo de desenvolver estratégias para lidar com as consequências mais duradouras da pandemia de Covid-19 no bem-estar emocional das investigadoras e docentes.

5.1.8. Entender para resolver: paridade nos órgãos de decisão

A pandemia de Covid-19 confirmou as muitas denúncias que vinham a ser feitas por ativistas, relativamente à insustentabilidade da forma como nossa sociedade está organizada. Por um lado, as instituições de ensino superior e científicas devem advogar mudanças que promovam a sustentabilidade do nosso mundo. Por outro, devem também preparar-se para possíveis situações de emergência e crise que possam vir a acontecer, tendo em especial atenção como as diferenças de género podem condicionar de forma desigual o desempenho do trabalho de docência e investigação.

Recomendações:

Integrar uma perspetiva de igualdade entre mulheres e homens desde o princípio da elaboração de planos de contingência para situações de emergência e crise.

Garantir a paridade de género nas equipas responsáveis pelo processo de criação do plano de contingência para situação de emergência e crise e nos "Comités de Saúde e Segurança".

5.2. Agências de apoio à investigação em ciência, tecnologia e inovação

5.2.1. Monitorar para melhorar: acompanhamento da participação das mulheres nos concursos para financiamento durante e depois da pandemia de Covid-19

A pandemia de Covid-19 pôs em risco vários avanços feitos na igualdade de género na área da investigação científica. Para evitar um retrocesso neste campo é fundamental um acompanhamento constante dos números relativos à participação das mulheres em projetos de investigação desde o início da crise sanitária, através da recolha de dados estatísticos desagregados por sexo, considerando a liderança na submissão e coordenação de projetos de investigação e a participação em equipas.

Recomendação:

Criar um mecanismo de monitorização da presença das mulheres em posições de liderança e participação em equipas de investigação, considerando um período temporal que englobe desde antes do início da pandemia de Covid-19 até depois dos seus anos mais críticos.

A análise dos dados recolhidos possibilitará a identificação de como a participação das mulheres na investigação foi afetada e poderá ser utilizada para apoiar a criação de ações afirmativas nesta área.

5.2.2. Reconhecer as dificuldades para avançar: contextualizar o impacto da pandemia nas candidaturas para projetos de investigação

A produtividade dos indicadores bibliométricos convencionais ocupa um lugar fundamental nas avaliações do mérito curricular para as candidaturas de projetos de investigação para financiamento. Porém, durante a pandemia de Covid-19 muitas docentes e investigadoras viram-se impossibilitadas de se dedicarem a publicação de artigos em revistas científicas indexadas, de darem continuidade às atividades previstas nos projetos de investigação, de colaborarem em equipas internacionais, de participarem em conferências nacionais e internacionais; ou de se envolverem em programas de mobilidade internacional, etc. Pelo que não puderam atualizar e aprimorar os seus currículos.

Recomendação:

Incluir, nas candidaturas a financiamento para projetos de investigação, uma secção de explicação acerca dos impactos da pandemia de Covid-19 no mérito curricular e na produtividade dos indicadores bibliométricos convencionais.

5.2.3. Flexibilidade para cumprir os objetivos: alargamento dos prazos de conclusão dos projetos de investigação

Com as regras de distanciamento social grande parte das investigadoras viram-se impossibilitadas de darem continuidade aos seus projetos de investigação. O encerramento dos laboratórios, a limitação

dos deslocamentos e da interação com outras pessoas obrigaram à suspensão dos trabalho de campo e laboratoriais, comprometeram as atividades desenvolvidas até então e obrigaram a um replaneamento dos calendários. Ao contrário das aulas, nem todos os planos de investigação puderam ser "adaptados" para o ambiente virtual, apesar dos esforços e da criatividade das equipas de investigação. Dependendo da área do conhecimento, o impacto da interrupção dos trabalhos laboratoriais e de campo teve dimensões diferentes que se estenderão para além dos anos críticos da pandemia de Covid-19, uma vez que as experiências em estado avançado ficaram comprometidas, os contactos estabelecidos com as comunidades ou informantes chaves foram perdidos e em determinados casos o campo de trabalho continua inacessível.

Recomendação:

Alargar os prazos de conclusão dos projetos de investigação em curso durante os dois primeiros anos da pandemia de acordo com as necessidades e especificidades de cada projeto.

Permitir redefinir os resultados e produtos propostos nos projetos de investigação.

5.2.4. Ideias são mais valiosas do que currículos: impulsionar a produtividades de indicadores bibliométricos convencionais

Um dos primeiros sinais de como a pandemia de Covid-19 afetou, desde o seu início, de forma desigual as docentes e as investigadoras foi a diminuição da submissão de artigos para revistas científicas indexadas por parte daquelas em relação aos homens. No atual contexto das métricas de quantificação da produtividade científica, a diminuição nas publicações é grandemente desfavorável para oportunidades de contratação, progressão na carreira, captação de financiamento através projetos, conquista de prémios científicos e colaboração e parcerias em projetos internacionais.[29]

A criação de um programa especial de apoio às docentes e investigadoras para desenvolverem projetos de investigação de curta duração aumentaria as possibilidades de publicação de novos artigos a partir dos resultados inéditos obtidos através dos estudos conduzidos, compensando o período em que não puderam dedicar-se a estas atividades devido aos constrangimentos da pandemia.

Nesta mesma linha, parcerias informais fora de projetos financiados – orientações de estudantes, tutorias de pós-doutoramentos, integração voluntária em equipas de investigação, colaborações pontuais – podem igualmente promover resultados positivos, como a escrita de artigos, propostas de livros, convites para eventos, submissão de projetos para financiamento, etc. Para que o potencial destas pequenas iniciativas seja aproveitado na sua totalidade é necessário apoio financeiro para a tradução de artigos, pagamento de encargos para publicação em *open access*, publicação de livros, recolha e análise de dados, organização e participação em eventos, etc.

Recomendações:

Criar um programa especial de financiamento para impulsionar a produtividade dos indicadores bibliométricos convencionais das docentes e investigadoras em diferentes modalidades:

29 Pereira, "Researching gender inequalities in academic pandemic labor during the Covid-19", op. cit.

- "Prémios" para a realização de projetos de curta duração para investigadoras e docentes de carreira contratadas.
- Contratos a prazo para investigadoras e docentes sem vínculos laborais para a realização de projetos de curta duração.
- Fundos de apoio para realização de atividades específicas.

Para minimizar o impacto das assimetrias na produtividade dos indicadores bibliométricos convencionais resultantes da pandemia de Covid-19, a seleção para este programa teria por base as contribuições inovadoras que o projeto pode aportar para a área em questão e seu impacto social para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, sem considerar o mérito curricular. O processo de seleção deverá contemplar também uma secção de contextualização de como a realização das atividades de investigação foi afetada durante a crise sanitária.

5.2.5. Um mais um é mais que dois: promover a presença das mulheres nas posições de liderança dos projetos de investigação

A liderança de projetos é uma posição importante para a progressão na carreira de investigação. Permite desenvolver um plano de estudo específico para aprofundar o conhecimento sobre determinados temas e, ao mesmo tempo, possibilita o desenvolvimento de competências de coordenação, gestão do orçamento e comunicação com diferentes audiências. Contudo, devido às dinâmicas de discriminação e aos enviesamentos de género implícitos existentes nas instituições de ensino superior e científicas, as mulheres têm menos acesso a oportunidades formais e informais de socialização, portanto, tendem a não ser convidadas a fazer parte de equipas de investigação, enquanto os estereótipos de género perpetuam um modelo de liderança masculinizado, desfavorecendo as mulheres[30]. Pelo que ações que promovam ativamente a presença das mulheres em posições de liderança dos projetos de investigação são fundamentais.

Recomendação:

Definir presença de pelo menos uma mulher nas posições de liderança dos projetos de investigação ou como investigadora responsável ou co-investigadora responsável.

5.2.6. Criar espaços: programas de financiamento para projetos de investigação exclusivos sobre promoção da igualdade entre mulheres e homens nas instituições de ensino superior e científicas

O apoio especial Gender Research 4 Covid-19, promovido pela FCT em articulação com a Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade e com a CIG, é um exemplo de uma iniciativa pioneira e de excelência no que diz respeito a integração de uma perspetiva de igualdade de género na agenda de investigação nacional. Permitiu aos projetos selecionados[31] abordarem com profundidade o impacto da pandemia de

30 Casaca e Lortie, Género e Mudança Organizacional, op. cit.

31 Além do Sage19, também foi selecionado o projeto "Pandemia e Academia em casa – que efeitos no ensino, investigação e carreira? Estudo sobre as mudanças no sistema científico e de ensino superior", coordenando pela professora Virgínia Ferreira da

Covid-19 nas desigualdades entre mulheres e homens nas instituições de ensino superior e científicas. Questões estas que certamente permaneceriam despercebidas sem um apoio específico devido ao facto de que estas desigualdades continuam a ser minimizadas na nossa sociedade em geral. Apoios como o Gender Research 4 Covid-19 permitem o desenvolvimento de projetos que oferecem evidências empíricas para decisoras e decisores políticos melhor fundamentarem as políticas para a promoção da igualdade de género nas instituições de ensino superior e científicas.

Recomendação:

Criar uma linha de apoio específica e permanente para projetos investigação para a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas instituições de ensino superior e científicas.

Universidade de Coimbra.

Figura 7: Resumo das recomendações para a promoção da igualdade de género nas as Instituições de ensino superior e científicas no pós pandemia.

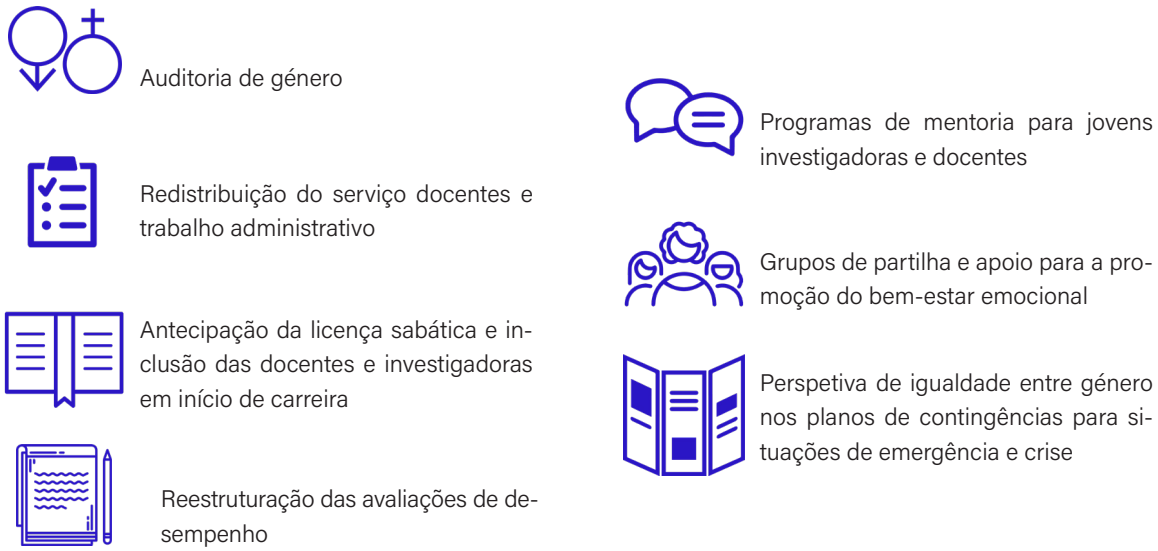
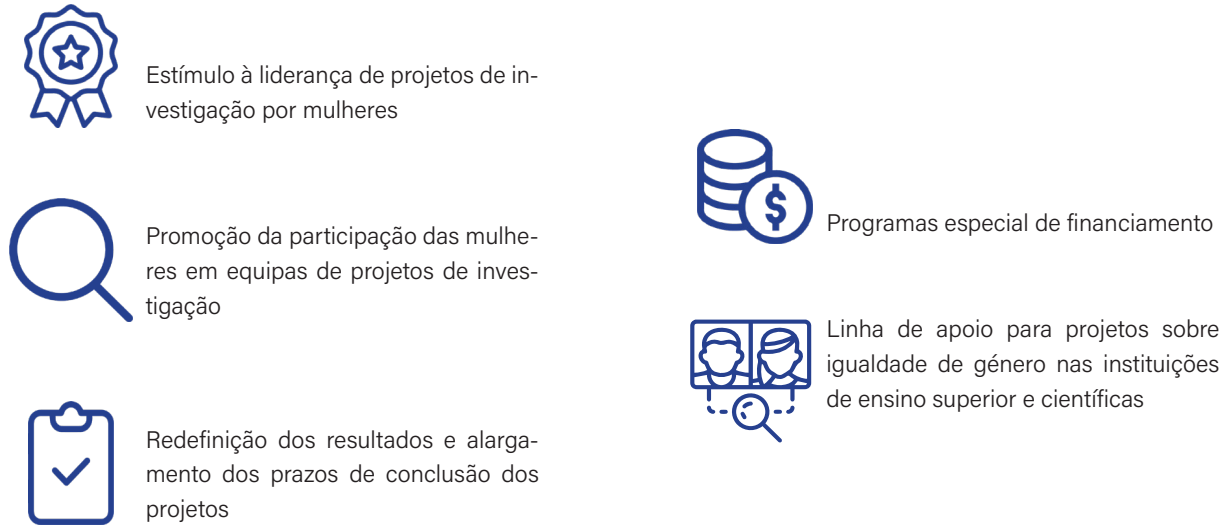
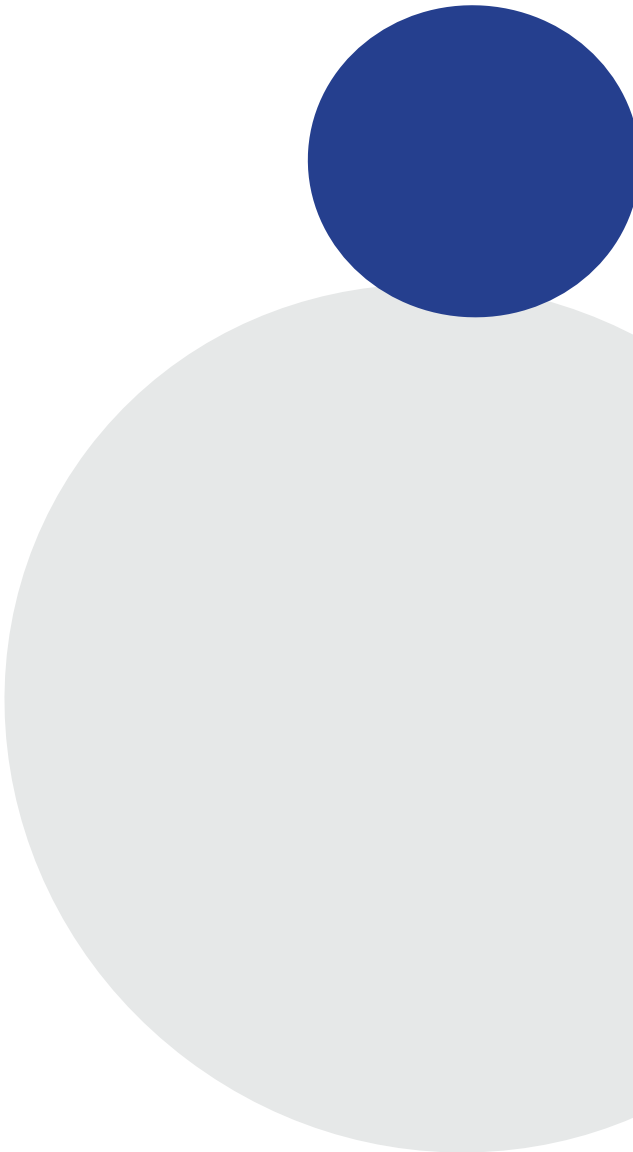


Figura 8: Resumo das recomendações para as agências de apoio à investigação em ciência, tecnologia e inovação





cies _ iscte

FCT Fundação para a Ciência e a Tecnologia

iscte INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

colaboração

NOVA UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

SPEAR