

PROMOVER O PROGRESSO DAS MULHERES NA CARREIRA

O principal objetivo deste documento político é apresentar, de forma sucinta, as recomendações para potenciar a carreira das mulheres na ciência e na investigação através dos Planos de Igualdade de Género (GEPs) implementados. Neste sentido, pretende-se garantir a sustentabilidade do projeto no longo prazo.

Este relatório apresenta as perspetivas sobre como os GEP podem ser utilizados para potenciar a progressão na carreira e baseia-se no feedback recebido nos níveis micro, meso e macro. Paralelamente um resumo está em processo de finalização e será publicado em acesso aberto para complementar este documento fornecendo contributos adicionais que poderão garantir a sustentabilidade das ações, quer dentro da organização (através de GEPs) quer através do estabelecimento de colaborações informais (por exemplo, redes informais/listas de correio eletrónico) ou formais (por exemplo, futuros consórcios de projetos).

As recomendações estão disponíveis gratuitamente em 6 línguas: inglês, alemão, hebraico, eslovaco, esloveno e português. Sempre que relevante, procurou-se adaptar o documento traduzido ao contexto e ambiente nacional do país.

Introdução

Os documentos D3.2 e D3.3, sobre a evolução das carreiras das mulheres foram preparados em Outubro de 2020 e Julho de 2022, respetivamente. Os relatórios basearam-se nas informações e dados recebidos dos parceiros do projeto CHANGE que definiram os Planos de Igualdade de Género - GEPs durante o projeto. Os parceiros do projeto (NIB - Instituto Nacional de Biologia, Eslovénia; UAVR - Universidade de Aveiro, Portugal; BBC - Beit Berl College, Israel; UNIZA - Universidade de Zilina, Eslováquia; IFAM - Fraunhofer IFAM, Alemanha) foram convidados a preencher os formulários conjuntos de autoavaliação.



Este exercício foi realizado duas vezes, a primeira em Setembro de 2020 e a segunda em Fevereiro de 2022. Tal foi importante para determinar os potenciais impactos percebidos do projeto CHANGE e dos seus GEPs (Dahmen-Adkins & Thaler, 2022) nas carreiras individuais dos membros do pessoal de cada instituição que os implementou. Acresce ainda que foram também analisadas e avaliadas potenciais formas de melhorar as oportunidades e condições de progressão na carreira para as investigadoras em cada uma das instituições que implementou os planos.

De facto, o Grupo de Trabalho Permanente do Comité do Espaço Europeu de Investigação e da Inovação (ERAC) sobre Género na Investigação e Inovação identificou, no seu mandato político, a existência de diversos tipos de preconceitos de género na avaliação da investigação (ERAC, 2019). Estes preconceitos de género afetam as mulheres em todos os níveis da profissão e são especialmente importantes para a sua progressão na carreira. Há um interesse crescente na avaliação das desigualdades de género na ciência. Isto é evidente na existência de literatura científica como pode ser constatado na base de dados de investigação Scopus em Outubro de 2022 (Figura 1). Três palavras-chave foram utilizadas para evidenciar que o número de publicações científicas que avaliam o 'oleoduto com vazamento' *leaky pipeline* (uma metáfora utilizada para descrever o abandono das mulheres que ficam sub-representadas ao longo da progressão na carreira), teto de vidro (uma metáfora utilizada para descrever a inacessibilidade das mulheres ao topo da carreira) e género e progressão na carreira tem vindo a crescer de forma constante. As desigualdades são também corroboradas pelos dados estatísticos do relatório SHE Figures (2021). Por conseguinte, consideramos que as soluções e recomendações devem ser identificadas e promovidas a todos os níveis. Estas soluções e recomendações podem atenuar as lacunas existentes e diminuir o potencial que é "perdido" de mulheres cientistas que abandonam ou não progredem nas suas carreiras científicas ao mesmo ritmo que os seus colegas homens.



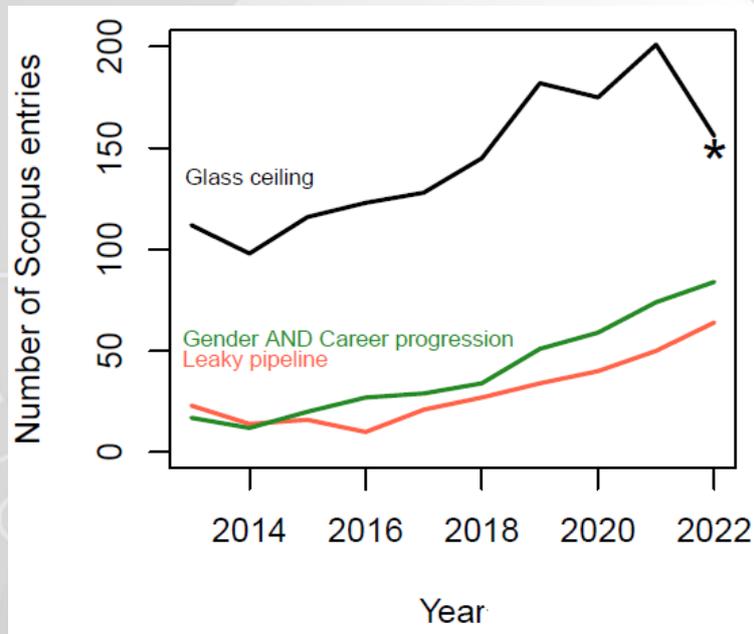


Figura 1: Publicações retiradas da Scopus em Outubro de 2022 baseadas em três palavras-chave que estão ligadas à progressão das mulheres na carreira: Teto de vidro, oleoduto com vazamento, género e progressão na carreira. O asterisco para o ano 2022 serve para realçar que nem todas as publicações deste ano foram incluídas, uma vez que o ano não está a terminar.

O racional metodológico baseia-se na possibilidade das soluções e recomendações serem implementadas em ambas as direções: de cima para baixo e de baixo para cima. As mudanças devem ser iniciadas a nível político nas organizações, abordando os aspetos de género, bem como a nível individual - permitindo mudanças na capacidade, autoeficácia e vontade das mulheres de iniciar e defender a sensibilização para o género nos seus ambientes de trabalho.

A análise dos formulários de autoavaliação permitiu identificar cinco impulsionadores para uma mudança sustentável no caminho da igualdade de condições e oportunidades de carreira para as mulheres:



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

1. **Comunicação Suave.** Uma comunicação Suave é necessária para prevenir os membros da academia de se afastarem de tópicos relacionados com o género. As ações podem ser definidas com base em outros pressupostos como gestão de projetos ou promoções justas.
2. **Aumento da conscientização.** Isto permite educar as pessoas sobre tópicos relacionados com o género, incluindo os preconceitos de género que impedem a igualdade de oportunidades na progressão na carreira. Adicionalmente, estas atividades permitem desenvolver um forte sentimento de envolvimento e colaboração entre os trabalhadores e membros de redes, providenciando uma plataforma efetiva para promover a igualdade de género ou outras questões relevantes na organização.
3. **Aumentar a visibilidade.** A colaboração em projetos como o CHANGE permite dar visibilidade aos membros da equipa e aos tópicos explorados (igualdade de género, integração na investigação, questões éticas, não discriminação, diversidade, etc., que são tópicos que nem sempre são cobertos nas instituições que implementam os planos no CHANGE). Este tipo de colaborações e a crescente importância do tema do género na comunidade científica no futuro poderão ter uma influência positiva nas carreiras individuais, internamente nas organizações, bem como ao nível nacional com outras organizações (RPO e RFO). O aumento da visibilidade (individual ou organizacional) pode ser um catalisador para desenvolver futuras colaborações que podem ter impacto na progressão da carreira.
4. **Medidas específicas.** As atividades planeadas têm de ser concretas, permitindo a construção comunitária e o intercâmbio de boas práticas. Além disso, as atividades devem ser adaptadas à cultura nacional e institucional, bem como às necessidades institucionais.
5. **Legislação Nacional.** As alterações das regras institucionais ou mesmo da legislação (inter)nacional permitem uma implementação mais sustentável das iniciativas relacionadas com o género. As mudanças institucionais e nacionais que definem requisitos obrigatórios associados à promoção de temas relacionados com o género irão fomentar o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária em termos de género. Ao mesmo tempo, uma sociedade mais igualitária permite fomentar um ritmo mais rápido para a progressão na carreira das colegas do sexo feminino



RECOMENDAÇÕES

A progressão da carreira das mulheres pode ser impactada por estas recomendações em quatro níveis distintos (Figure 2):

- **Nível Nano:** ajustamentos pessoais/individuais
- **Nível Micro:** no interior das organizações parceiras do projeto. Habitualmente este nível envolve os membros das equipas do projeto, TAs e embaixadores.
- **Nível Meso:** no âmbito dos consórcios do projeto, comunidades de prática nacionais ou internacionais. Exemplos: No consórcio do CHANGE durante as reuniões regulares do projeto (presenciais e online), durante o workshop das partes interessadas externas em Abril de 2022 na Universidade de Aveiro, Portugal. Uma sessão dedicada à sustentabilidade dos GEPs teve como objetivo obter feedback sobre a sustentabilidade pessoal e institucional.
- **Nível Macro:** mudança na legislação nacional ou internacional.



Figura 2: Níveis de impacto na progressão na carreira.

As nossas recomendações estão estruturadas de acordo com estes níveis. Aconselha-se o leitor a utilizar estas recomendações para além das já existentes no ERAC (2019), dirigidas às organizações de financiamento da investigação e centradas na revisão e avaliação da investigação.



NÍVEL NANO (pessoal)

Equilíbrio trabalho-vida pessoal

- Evitar viajar em trabalho nos fins-de-semana ou em férias.
- Planear as horas e a carga de trabalho com antecedência.
- Introduzir a autoavaliação antes de aceitar uma tarefa.
- Pedir ajuda (permanente ou temporária) para diminuir ou priorizar a carga de trabalho.
- Distinção clara entre trabalho e vida privada e respeito pelas fronteiras entre ambos.
- Interrupção do tempo livre apenas em casos de urgência.
- Dar apoio aos colegas.
-

NÍVEL MICRO (organização)

Gender mainstreaming

- Incluir as questões de género nos documentos institucionais fundacionais, nas regras, nos procedimentos e nas práticas. Estabelecimento de pontos de contacto, que podem ser abordados nos casos de desigualdades, discriminação e violência baseada no género. Note-se que estas tarefas não precisam de ser atribuídas automaticamente aos recursos humanos, mas sim fazer uma distribuição com base no perfil, conhecimentos, aptidões sociais e vontade de desempenhar tais tarefas.
- Tornar os GEP uma parte essencial da organização. Os GEP devem ser um documento vivo que está em constante mudança de acordo com as circunstâncias, não pode ser visto apenas como um requisito obrigatório da UE e mais um exercício para "assinalar o cumprimento".
- Utilização cuidadosa da terminologia, adaptada à cultura institucional. Por exemplo, a diversidade pode ser utilizada em vez da igualdade de género.
- Utilização de medidas e ferramentas de comunicação suave (por exemplo, reuniões informais, material promocional inovador, como cartões de jogo com membros do pessoal feminino, etc.)

Recolha e monitorização de dados desagregados por género:

- Estabelecimento de mecanismos de recolha de dados quantitativos e qualitativos desagregados por género.
- Atribuição de pessoas responsáveis pela recolha e monitorização de dados.
- Utilização de dados desagregados por género como material de apoio na comunicação com os decisores/políticos.
- Estabelecimento de indicadores-chave de desempenho anuais para monitorizar a progressão/regressão na carreira das mulheres e a eficiência/ineficiência das medidas/ferramentas utilizadas.
- O relatório sobre o nível institucional de igualdade de género deveria tornar-se uma parte obrigatória do relatório anual de desempenho institucional.



Liderança

- Introduzir a possibilidade de liderança partilhada entre várias pessoas.
- Nomeação de diretores.
- Rotação dos cargos de liderança.
- Mais sugestões sobre liderança estão disponíveis em CHANGE Policy brief on leadership (2022).

Formação em conscientização de género:

- As formações anuais de sensibilização do pessoal devem tornar-se elementos obrigatórios das formações/workshops anuais.
- As atividades de sensibilização devem ser adaptadas à cultura e contexto institucional e nacional.
- Designar uma pessoa que seja responsável pela organização de atividades de sensibilização.
- Seguir as "tendências" nacionais e internacionais relativas a temas a serem abrangidos pelas atividades de sensibilização. Por exemplo, o movimento #MeToo mostrou que o assédio sexual está amplamente presente e que a sociedade não tem conhecimentos suficientes sobre o mesmo.
- As atividades de sensibilização devem incluir também atividades de formação das competências transversais.
- Utilização da criatividade com medidas de sensibilização e boas práticas.
- Apresentação de exemplos de boas práticas e modelos de conduta existentes na instituição. Isto permite o contacto com o tema para os que chegam à instituição.

Mentoria, patrocínio, coaching e apoio

- Estabelecimento de sistemas eficientes de mentoria e apoio.
- Estabelecimento de redes com outras instituições de I&D que disponham de esquemas de mentoria ou através da rede eument-net (Rede Europeia de Programas de Mentoria para o Avanço da Igualdade de Oportunidades e a Mudança Cultural e Institucional na Academia e na Investigação).
- Incentivo à tutoria entre géneros, com as mulheres a receberem apoio dos homens como mentores e vice-versa.
- Apoio a esquemas informais de mentoria/coaching.
- Estabelecimento de sistemas de avaliação para a mentoria tanto para mentores como para os indivíduos acompanhados no processo de mentoria.
- Estabelecimento de processos de mentoria online.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

Planos de Desenvolvimento de Carreira

- Estabelecimento de planos de gestão e desenvolvimento de carreira e de mecanismos de monitorização da sua implementação.
- Inclusão de critérios sensíveis ao género nas avaliações individuais de desempenho.
- Institucionalização de percursos de carreira paralelos e alternativos, tais como percursos interdisciplinares, de prática profissional ou de especialização aplicada, como equivalentes aos percursos de investigação.
- Aplicação de critérios de sensibilização ao género no recrutamento, promoção e financiamento, para permitir às mulheres a igualdade de oportunidades. Por exemplo, considerar 'idade profissional' em vez de 'idade biológica' tendo em consideração a licença de maternidade ou outras licenças devido a circunstâncias da vida' ou avaliar 'trabalhos invisíveis' (frequentemente desempenhados por mulheres) como equivalentes a 'produtividade da investigação, tais como ensino, administração, participação em comités e conselhos ou outras contribuições práticas para a comunidade científica.
- Reconhecer "trabalhos transparentes" como equivalentes à investigação científica (por exemplo, ensino, administração académica, participação em comissões e órgãos de decisão, organização de conferências, 'trabalho doméstico' académico, contribuição para a comunidade académica, etc.)

Equilíbrio vida-trabalho

- Melhoria das políticas institucionais de equilíbrio trabalho-vida pessoal: utilização de horários de trabalho flexíveis, possibilidade de trabalho a partir de casa em horários fixos ou flexíveis, possibilidade de trabalho a tempo parcial como solução temporária ou permanente, estabelecimento de horário de trabalho fundamental.
- Melhoria do ambiente de trabalho e da cultura organizacional: agendamento apenas das reuniões necessárias nos dias de trabalho dentro do horário de trabalho, envio e seguimento de uma agenda pré-acordada, organização de eventos internacionais de terça a quinta-feira, permitindo segundas e sextas-feiras como dias de viagem.
- Utilização de inquéritos e questionários para identificar quaisquer problemas e, conseqüentemente, introduzir medidas corretivas.



NÍVEL MESO (redes)

Aumento da consciência de género e formação:

- Estabelecimento de bases de dados institucionais/nacionais de peritos em género que sejam capazes de fornecer formações relacionadas com o género.
- Proporcionar sessões de formação de formadores para futuros peritos, a fim de manter o conjunto de formadores necessários ao longo do tempo.

Fomentar a criação de uma cultura de rede de apoio

- Criação de redes informais e formais nacionais ou/e institucionais ligando RPOs de vários domínios.
- Adesão a CoPs já existentes a nível internacional (por exemplo, as CoPs criadas no âmbito do projecto ACT).
- No âmbito de redes informais/formais, podem surgir grupos de advocacia. Eles são importantes para a comunicação com os decisores políticos (nível macro).
- Promoção de exemplos de melhores práticas e cocriação de conhecimentos no âmbito das redes.

NÍVEL MACRO (legislação)

Financiamento

- As iniciativas para a igualdade entre homens e mulheres devem receber um financiamento estável. A atenção e o esforço para a igualdade de género não podem ser limitados pela duração dos projetos nacionais ou internacionais. Isto assegurará um trabalho contínuo que pode ajudar a promover a progressão das mulheres na carreira.
- Deverão ser preparados concursos de financiamento sobre género, incluindo critérios de avaliação relacionados com o género.

Implementação e acompanhamento dos GEP

- A adoção formal dos GEP deve tornar-se obrigatória para todas as instituições públicas (por exemplo, RPO, ministérios, RFO, etc.) e indústria (excluindo as micro PME), independentemente da sua intenção de solicitar ou não o financiamento da UE.
- Estabelecimento de pontos de controlo (inter)nacionais que monitorizem a implementação dos GEP.



Formações

- Formações obrigatórias nas RFO e RPO sobre temas relacionados com o género, tais como preconceitos inconscientes, discriminação, integridade na investigação, etc.

Procedimento de recrutamento:

- Obrigar todas as RFO e RPO a estabelecer comissões/avaliadores/procedimentos de recrutamento equilibrados em termos de género.

CONCLUSÕES

Promover as carreiras das mulheres não é apenas uma necessidade individual das mulheres na ciência para crescerem profissionalmente, mas tem também impactos institucionais positivos, uma vez que fomenta a diversidade das equipas e, ao mesmo tempo, aumenta a produtividade. Durante as suas carreiras, as mulheres enfrentam vários obstáculos que impedem ou atrasam a sua progressão na carreira. Estes obstáculos variam e dependem do ambiente e contexto institucional e nacional.

Estereótipos de género, preconceitos inconscientes e sistemas de promoção injustos estão ainda presentes em muitas comunidades científicas e dificultam a progressão das mulheres nas suas carreiras. A implementação de planos (GEPs) desenvolvidos à medida de cada instituição bem como a sustentação das ações neles realizadas pode mitigar estas barreiras e desequilíbrios.



BIBLIOGRAFIA

Dahmen-Adkins, Jennifer & Thaler, Anita (Eds., 2022). Customised Change. Co-Producing Gender Equality Knowledge In Science And Research. Download: <https://www.change-h2020.eu/publications.php>.

Erac – European Research Area And Innovation Committee (2019). Tackling Gender Bias In Research Evaluation: Recommendations For Action For Eu Member States. Erac 1204/19. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/st-1204-2019-init/en/pdf>.

European Commission, Directorate-General For Research And Innovation, She Figures 2021 : Gender In Research And Innovation : Statistics And Indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

Carvalho, T., Jordão, C., Diogo, S., Thaler, A., Karner, S., Dahmen-Adkins, J., Et Al. (2022). Change D4.4: Policy Paper – Enhance Gender Equality In Decision-Making In Higher Education And Research Institutions: What Can Be Done?. Change Project



universidade de aveiro
theoria poiesis praxis



UNIVERSITY
OF ŽILINA



המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت بيرل
Beit Berl College



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.