

A questão da paridade no ensino superior¹

The equality issue on higher education

Dora Resende Alves **

Clara de Sousa Alves ***

Universidade Portucalense

Sumário: Introdução. 1. O problema do género. 2. O Género no direito. 3. O género da União Europeia. 4. A questão da paridade no ensino superior. Conclusão. Referências bibliográficas.

Resumo: A temática da paridade de género na investigação científica e no ensino superior é objecto de estudos na academia mas exige ainda ser objecto de atenção política e legislativa. A disparidade de géneros constitui um desafio significativo, tanto a nível nacional como internacional.

Os estudos mais recentes comprovam que as mulheres estão ainda sub-representadas nos cargos de tomada de decisão na maioria dos Estados-Membros, bem como na própria União Europeia (onde as metas delineadas não foram atingidas) e, isto, apesar de representarem quase metade da força de trabalho e mais de metade das diplomadas no ensino superior.

Neste estudo, através de várias pesquisas ainda em desenvolvimento, está a ser tomado em conta o papel da mulher em cargos superiores e na área da investigação, no sentido de demonstrar que ainda não foi atingido o grau de paridade necessário, apesar dos progressos observáveis.

Defende-se o papel das universidades no empenho do estudo e promoção das matérias da igualdade de género.

Palavras-chave: Paridade; género; investigação; União Europeia.

Abstract: The theme of gender equality in scientific research and higher education is the subject of studies in academia but requires still be subject to political and legislative attention. The gender gap is a significant challenge, both nationally and internationally.

The most recent studies show that women are still underrepresented in decision-making positions in most Member States and the European Union itself (where the outlined targets were not met), and that, although they represent almost half of the workforce and more than half of graduates in higher education. In this study, through various research still in development, is being taken into account the role of women in senior positions and in research, to demonstrate that has not yet reached the degree of parity necessary, despite the observable progress.

Defends the role of universities in the study of commitment and promotion of matters of gender equality.

¹ O texto corresponde ao estudo que serviu de base à Comunicação apresentada no PlanEqual 2016, 1.º Simpósio sobre Políticas para a Igualdade e Investigação em Direitos Humanos e Género, pelo Instituto de Sociologia da Universidade do Porto, a 15 e 16 de setembro de 2016, na Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

** Doutora em Direito. Professora Auxiliar e Investigadora da Universidade Portucalense Infante D. Henrique.

*** Aluna em Direito da Universidade Portucalense Infante D. Henrique.

Key words: Equality; gender; research; European Union.

Sumário: Introdução; 1. O problema do género; 2. O género no direito; 3. O género na União Europeia; 4. A questão da paridade no ensino superior; Conclusão.

Introdução

A temática da paridade de género na investigação científica e no ensino superior é objecto de estudos na academia mas exige ainda ser objecto de atenção política e legislativa. Curiosamente, o próprio tema tem condicionado a criação legislativa. A disparidade de géneros constitui um desafio significativo, tanto a nível nacional como internacional.

Em Portugal, só a revisão constitucional de 1997, pelas alterações introduzidas na lei fundamental, permitiu o surgimento da lei da paridade, aprovada apenas em 2006. Na União Europeia, as instituições e a jurisprudência vêm demonstrando crescente atenção a esta vertente embora não ainda através de actos jurídicos vinculativos, mormente pela inclusão da preocupação na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. É do maior interesse seguir esta faceta nesta ordem jurídica. Contudo, a própria estrutura dos órgãos principais da UE não preenche ainda este objectivo.

Especificamente, o Parlamento Europeu, aborda a presença da mulher nas universidades. Pois, apesar da evolução positiva registada nos últimos anos, a igualdade entre homens e mulheres na ciência e no mundo académico ainda não foi atingida.

Os estudos mais recentes comprovam que as mulheres estão ainda sub-representadas nos cargos de tomada de decisão na maioria dos Estados-Membros, bem como na própria União Europeia (onde as metas delineadas não foram atingidas), e isto, apesar de representarem quase metade da força de trabalho e mais de metade das diplomadas no ensino superior.

É visto que a velocidade a que o universo político reflete as transformações pelas quais tem passado a condição feminina portuguesa é inferior à velocidade verificada noutros contextos sociais, como no mundo laboral e universitário. Assim, torna-se necessário recorrer a medidas para contrariar a tendência discriminatória².

Sendo certo que as medidas de discriminação positiva como a fixação de quotas nem sempre são bem acolhidas, a ausência de medidas vinculativas não tem permitido avanços significativos nesta vertente, em que uma imposição legal ainda é uma solução possível até à mudança dos hábitos enraizados.

Neste estudo, através de várias pesquisas ainda em desenvolvimento, através de um método de análise de artigos científicos, de textos legislativos e oficiais. Não só porque se encontram vestígios do processo evolutivo em curso noutras fontes de não menos valor, e sobretudo de dados respeitantes a órgãos de governo nacionais e da União Europeia, mas está a ser tomado em conta o papel da mulher em cargos superiores e na área da investigação, no sentido de demonstrar que ainda não foi atingido o grau de paridade necessário, apesar dos progressos observáveis, sobretudo, a partir do ano de 2009. Contudo, não se trata de um estudo final, antes um percurso de trabalho iniciado pelas autoras nesta temática crescente. Sendo um objeto de análise multidisciplinar em desenvolvimento, há ainda um caminho a percorrer pelas próprias e pela doutrina.

Continua-se com uma previsão de uma meta de 81 anos para atingir a paridade no mercado de trabalho, o que se projeta acontecerá apenas em 2095. Realidade longínqua e alarmante.

Apesar de uma maior integração da mulher no mercado do trabalho, os estereótipos socialmente construídos e aceites sobre o papel masculino e feminino constituem barreiras para a ascensão feminina a cargos de poder e ao exercício da

² BARREIROS, João Francisco. *A Lei da Paridade - A questão das quotas para a Assembleia da República*. Maio, 2012.

liderança. Mesmo que os novos comportamentos nas relações sociais e organizacionais sugiram a igualdade de géneros, a distribuição de homens e mulheres em posição de liderança apresenta outra realidade.

Observam-se desigualdades evidentes em relação a posições de poder e prestígio. Um estudo realizado em 2013 sobre a igualdade entre homens e mulheres, no que se refere à ocupação de postos com poder para tomadas de decisão, revela que a média europeia de mulheres que participam em conselhos de administração executiva é de uma para cada nove homens. Refere-se ainda que as disparidades salariais podem resultar de empregos diferentes, em setores diferentes.³

Ainda assim, nos últimos três anos, a participação feminina em cargos de gestão e liderança registou um aumento. Existem, por conseguinte, sinais de mudança.

É nesta mudança que se defende o papel das universidades no empenho do estudo e promoção das matérias da igualdade de género através da investigação científica do tema para conclusões e caminhos fundamentados. Mas não é só. É através da educação que se traça um novo caminho.

O investimento na educação pode permitir alcançar um maior nível de desenvolvimento mas também este, por sua vez, pode gerar acréscimos no nível educacional da população.

A educação é o processo que permite transformar o potencial de cada pessoa em competências, sendo assim fundamental no processo de desenvolvimento humano. Por exemplo, de acordo com o Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas, o processo de desenvolvimento humano passa pelo bem-estar da sociedade, que deve estar garantido através do desenvolvimento económico. Também o acesso a oportunidades iguais dever estar assegurado a todos. Já no campo da participação na tomada de decisão, dever estar assegurada a todos a possibilidade de fazer escolhas informadas.

No campo da segurança, devem estar assegurados os direitos civis fundamentais como o direito à vida e à liberdade. Por fim, no campo da sustentabilidade, a equidade deve também estar garantida para as gerações futuras. A importância da educação para a sustentabilidade tem sido, de facto, bastante realçada.⁴

1. O problema do género

O género humano de masculino e feminino não é um problema, antes uma faceta da condição biológica. A dignidade da pessoa humana não distingue género e, conforme Kant a dignidade é o valor de que se reveste tudo aquilo que não tem preço, ou seja, o que não é passível de ser substituído por um equivalente. Dessa forma, a dignidade é uma qualidade inerente aos seres humanos enquanto entes morais e éticos. A dignidade é totalmente inseparável da autonomia para o exercício da razão prática, é por esse motivo que apenas os seres humanos revestem-se de dignidade.

Contudo, tal não se reflecte em variadas vertentes da vida profissional, económica e social e o Direito foi chamado a destacar esta vertente. Em consequência, o tema da igualdade de género tem sido objeto de estudos académicos e incluído na formação dos juristas a vários níveis, conforme pretendemos abordar, sem prosseguir uma revisão da literatura no sentido usual, antes acompanhando a complexidade multidisciplinar do tema, tanto num artigo científico como num jornal diário, passando pelos textos legislativos ou de outro valor oriundos das instâncias governativas.

Mantêm-se, nos dias de hoje, discriminações a muitos níveis, mas de forma incompreensível, a discriminação de género é ainda demasiado visível e aceite. As

³ APGICO. *Liderança Feminina, Bem-estar e Inovação nas Empresas*. Outubro, 2013.

⁴ CALEIRA, A.. *Educação e desenvolvimento: que tipo de relação existe?* Universidade de Évora, 2013.

próprias mulheres são coniventes com esta vivência. Logo as famílias são espaços de desigualdade, na execução das tarefas domésticas e cuidados com os filhos, e as próprias mulheres declaram a situação como justa⁵, pelo que no mercado laboral facilmente se prolonga a situação fragilizada da mulher dando lugar a preterição na evolução da carreira, salários desiguais para funções iguais⁶ e discriminação clara na seleção para os postos de trabalho, com ocupação desigual ou falta de representação em cargos de decisão empresarial ou política⁷.

Os direitos humanos respeitantes ao género voltaram a ganhar evidência em campos tão variados como o desporto com as polémicas relacionadas com os Jogos Olímpicos, demonstrando que a própria distinção entre masculino e feminino tem uma dimensão jurídica importante⁸.

O que nos leva, depois, à análise dos cargos elevados de governo onde podemos encontrar mulheres⁹ e à análise que pode ser feita por variados ramos do saber. Sendo que já esta estranha curiosidade por contabilizar as mulheres existentes em cada tipo de cargo dirigente revela uma vertente bizarra, pois tal não deveria ser objeto de notícia se fosse decurso óbvio das capacidades de cada cidadão para ocupar determinados cargos políticos, fosse ele homem ou mulher.

Na Assembleia da República, à semelhança de outros órgãos de representação política, e não obstante a tendência crescente de feminização dos mandatos parlamentares, continua a verificar-se um fenómeno de sub-representação feminina.

A nível mundial, em 2006, e de acordo com dados da União Interparlamentar, que tem por base a informação fornecida pelos parlamentos nacionais de 187 países, Portugal encontrava-se em 42.º lugar, *ex aequo* com o Paquistão, na classificação por ordem decrescente de percentagem de mulheres nas câmaras baixas ou únicas, com 21,3%¹⁰.

Contudo, Portugal está acima da média europeia, em termos de representatividade feminina no Parlamento. A média da UE, segundo estudo de 2010 era de 20% mulheres Deputadas, enquanto a percentagem portuguesa ronda os 30%¹¹.

Muitas são as explicações e nenhuma delas é jurídica mas a resposta ou o caminho para a solução, essa, pode ser através de medidas legislativas mas acima de tudo pela educação e pelo empenho das universidades na mudança do paradigma.

O problema é mundial, como se referiu, mas mais debatido no mundo ocidental, nomeadamente no seio das Nações Unidas¹². É possível focá-lo no

⁵ Nos resultados do primeiro inquérito nacional aos usos do tempo de homens e mulheres, promovido pela comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. [consulta em 28 de junho de 2016]. Disponível em: <https://www.publico.pt/sociedade/noticia/elas-trabalham-quase-tanto-como-eles-fora-de-casas-dedicam-mais-1h30m-a-casa-e-aos-filhos-1736494>.

⁶ O chamado *pay gap*.

⁷ O chamado *leadership gap*.

⁸ Seja com o caso das atletas *Caster Semenya* e *Dutee Chand*. *Jornal Público* de 17.08.2016 por Artur Flamínio da Silva.

⁹ Os números são estranhos quando se fala em mulheres chefes de governo ou de Estado pelo mundo. Como analisado no *Jornal de Notícias* de 4 de julho de 2016, p. 32, 16 mulheres em cerca de 200 nações do mundo. [consulta em 13 de julho de 2016]. Disponível em: http://economico.sapo.pt/noticias/as-mulheres-no-poder-em-todo-o-mundo_254335.html.

¹⁰ ROSA, Eugénio. *A Situação da Mulher em Portugal no Dia Internacional da Mulher*. 2011.

¹¹ SILVA, Elisabete, *Mais mulheres em cargos políticos*. Sendo que, uma coisa é a previsão legal, outra as formas de a contornar, quando, na prática, as listas são apresentadas com respeito pela paridade, mas depois surgem fenómenos de alteração da titularidade dos lugares. (Ver Ana Canotilho)

¹² Resolução do Parlamento Europeu 2016/C 316/18 de 12 de março de 2015, sobre o Relatório Anual sobre os Direitos Humanos e a Democracia no Mundo em 2013 e a política da União Europeia nesta matéria, JOUE C 316 de 30.08.2016, p. 316, § 134.

Senado norte-americano, país em destaque porque poderia ter tido como 45.º presidente dos EUA pela primeira vez, uma mulher, embora o desfecho do longo processo eleitoral que terminou em 8 de novembro de 2016 tenha ditado diferente, ou nas instituições da União Europeia, faceta que, pela nossa óbvia participação nacional, nos merece atenção pois é urgente que *"as mulheres, na Europa e no resto do mundo, tenham o direito de, livremente, fazerem as suas próprias escolhas individuais, em pé de igualdade com os homens, sem quaisquer imposições ideológicas, políticas ou religiosas"*¹³.

2. O género no direito

A temática da paridade visa um equilíbrio dos elementos homens e mulheres nos postos de trabalho e, especificamente, em determinados cargos de decisão.

Conforme salienta o Parlamento Europeu *"a dimensão de género, que implica a reorganização, a melhoria, o desenvolvimento e a avaliação das políticas tendo em vista garantir a integração de uma abordagem de igualdade em todas as políticas – a todos os níveis e em todas as fases – por parte de todos os que estão normalmente associados às decisões políticas, é um instrumento importante para alcançar a igualdade de género"*¹⁴.

Sem se pretender aqui um percurso exaustivo da evolução da chamada "condição feminina" em Portugal¹⁵, ela resulta evidente no elenco de datas e factos significativos ao longo dos séculos XIX e XX que seguidamente se apresenta e que culmina nos efeitos radiantes da aprovação do novo quadro constitucional em 1976.

No ano de 1867, surgiu o primeiro Código Civil, que melhorou a situação das mulheres em relação aos direitos dos cônjuges, dos filhos, dos bens e sua administração. Em 1889, a primeira mulher licenciada em Medicina, Elisa Augusta da Conceição de Andrade (Escola Médico-Cirúrgica de Lisboa). A 6 de Março de 1890, foi regulamentada a Lei de 9 de Agosto de 1888, que autorizava o Governo a criar escolas femininas do ensino secundário. Em 1910 surgiu a lei do Divórcio (Decreto de 3 de Novembro de 1910). O divórcio é admitido pela primeira vez em Portugal e é dado ao marido e à mulher o mesmo tratamento, tanto em relação aos motivos de divórcio como aos direitos sobre os filhos. Surgiram novas leis do casamento e da filiação que baseiam o casamento na igualdade. A mulher deixa de dever obediência ao marido e o crime de adultério passa a ter o mesmo tratamento quando cometido por mulheres ou homens.

Em 1933 surgiu uma nova Constituição Política, a do Estado Novo que estabelece a igualdade dos cidadãos perante a lei, "salvas, quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família" (artigo 5.º).

Um passo importante adquirido em 1935 onde foi possível o enquadramento das primeiras deputadas à Assembleia Nacional: Domitila de Carvalho, Maria Guardiola e Maria Cândida Parreira.

Em 1966 foi aprovada para ratificação a Convenção n.º 100 da OIT, relativa à igualdade de remuneração entre mão-de-obra feminina e masculina para trabalho de valor igual (Decreto-Lei n.º 47 032, de 4 de Novembro de 1966 - artigo 115.º).

O novo código civil entra em vigor a 1967. Segundo este, a família é chefiada pelo marido, a quem compete decidir em relação à vida conjugal comum e aos filhos.

Surge a lei n.º 2 137, de 26 de Dezembro de 1968, que proclama a igualdade de direitos políticos do homem e da mulher, seja qual for o seu estado

¹³ Resolução do Parlamento Europeu 2016/C 316/18 de 12 de março de 2015, cit., p. 162, § 149.

¹⁴ Resolução do Parlamento Europeu 2016/C 316/21 de 12 de março de 2015, sobre as prioridades da UE para o Conselho dos Direitos do Homem da ONU em 2015, JOUE C 316 de 30.08.2016, p. 182, § 33.

¹⁵ BELEZA, T. P. *.Direito das Mulheres e da Igualdade social. A construção Jurídica das Relações de Género.* Almedina, 2010.

civil. Em relação às eleições locais, permanecem, contudo, as desigualdades, sendo apenas eleitores das Juntas de Freguesia os chefes de família.

Em 1974 dá-se a revolução de 25 de Abril e instauração da Democracia: três diplomas abrem o acesso das mulheres, respetivamente, a todos os cargos da carreira administrativa local (Decreto-Lei n.º 251/74, de 12 de Junho), à carreira diplomática (Decreto-Lei n.º 308/74, de 6 de Julho) e à magistratura (Decreto-Lei n.º 492/74, de 27 de Setembro). Foram abolidas todas as restrições baseadas no sexo quanto à capacidade eleitoral dos cidadãos (Decreto-Lei n.º 621-A/74, de 15 de Novembro), aboliram o direito do marido abrir a correspondência da mulher (Decreto-Lei n.º 474/76, de 16 de Junho), foi aprovada a licença de maternidade de 90 dias (Decreto-Lei n.º 112/76, de 7 de Fevereiro). Entrou em vigor da nova Constituição, que estabelece a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios. Desaparece a figura do "chefe de família". O governo doméstico deixa de pertencer, por direito próprio, à mulher, deixa de haver poder marital: ambos dirigem a vida comum e cada um a sua. Os cônjuges decidem em comum qual a residência do casal, o marido e mulher podem acrescentar ao seu nome, no momento do casamento, até dois apelidos do outro.

Em 1978, dá-se revisão do Código Civil (Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de Novembro), onde a mulher deixa de precisar de autorização do marido para ser comerciante, cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou atividade sem o consentimento do outro. Em 1979 publica-se o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, que visa garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego. Já em 1980, Portugal ratifica, pela Lei n.º 23/80, de 26 de Julho, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, durante a II Conferência das Nações Unidas para a Década da Mulher, que se realizou em Copenhaga, à qual Portugal enviou uma delegação oficial.

Em Portugal, na Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1976, só a revisão constitucional de 1997 (com a inclusão da alínea h) no artigo 9.º e a alteração do artigo 109.º do texto da CRP) permitiu o surgimento da lei da paridade, aprovada apenas em 2006, a Lei Orgânica n.º 3/2006 de 21 de Agosto.

Esta lei vinculava uma representação de pelo menos 33% de ambos os sexos nas listas eleitorais para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais.

Para além de representar um marco importantíssimo na promoção da igualdade de mulheres e homens, é assinalável pela transformação que promove num sistema eleitoral que tem permanecido alheio a alterações, por inércia do sistema de interesses instalados.¹⁶

As traves mestras da política da igualdade de género são hoje ancoradas diretamente no texto constitucional. Para além do incontornável artigo 13.º, os principais ditames nesta matéria resultam então hoje na Constituição do artigo 9.º, que estabelece como tarefa fundamental do Estado — na alínea h) — “promover a igualdade entre homens e mulheres”, tarefa reforçada pela letra da alínea b) do n.º 2 do artigo 58.º que incumbe o Estado de promover a “igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais” e ainda pelas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 59.º Por seu turno, o n.º 3 do artigo 36.º apela à igualdade dos direitos e deveres dos cônjuges quanto à capacidade civil e política e à manutenção e educação dos filhos. Noutro contexto, profissional, pontifica o direito de igualdade na escolha de profissão e acesso à função pública previsto no artigo 47.º, ao passo que quanto à igualdade de participação na vida pública rege o artigo 48.º e quanto ao direito de sufrágio a determinação de igualdade resulta do artigo 49.º Específicos direitos de

¹⁶ BELEZA, T. P.. *Direito das Mulheres e da Igualdade social. A construção Jurídica das Relações de Género*. Almedina.2010.

igualdade com implicações em sede de igualdade de géneros encontram-se nos artigos 64.º (Saúde), 67.º (Família) ou 68.º (Paternidade e maternidade).

Para além do enquadramento constitucional deve no entanto ser especialmente referida a amplitude da eficácia revigorativa da Lei Fundamental e do esforço de conformação do ordenamento ordinário sectorial.

Assim, e no sector da família, o Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de Novembro, que entrou em vigor em 1 de Abril de 1978, introduziu no Código Civil Português profundas modificações com o objetivo, entre outros, de reconhecer à mulher casada a plena igualdade legal com o marido, como aplicação do princípio mais geral de não discriminação em função do sexo. Já a Resolução do Conselho de Ministros n.º 7/99, de 9 de Fevereiro, veio aprovar o Plano para uma Política Global de Família, na matéria de igualdade de género. Pode dizer-se que as áreas mais afetadas foram, evolutivamente, as da direção da família e estatuto dos cônjuges, do poder paternal, da adoção e do regime da União de Facto que veio a culminar na entrada em vigor da Lei n.º 7/2001, de 11 de Maio.

No que tange em especial à maternidade e paternidade a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (alterada pelas Leis n.º 17/95, de 9 de Junho, n.º 102/97, de 13 de Setembro, n.º 18/98, de 28 de Abril, n.º 118/99, de 11 de Agosto, n.º 142/99, de 31 de Agosto, retificada e republicada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, bem como o Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, n.º 154/88, de 29 de Abril (alterado pelo Decreto-Lei n.º 333/95, de 23 de Dezembro, n.º 347/98, de 9 de Novembro, n.º 77/2000, de 9 de Maio), e n.º 194/96, de 16 de Outubro, que a regulamentam, constituem o quadro legal da proteção da maternidade e paternidade.

No campo do trabalho e emprego, marco histórico relevante é o da vigência do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro (alterado pelo Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, e pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto), que densificou o direito à igualdade nesta matéria, e que em grande medida beneficiou da intervenção sistemática operada pela Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro (alterada pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto), aplicável a entidades públicas ou privadas. A aplicação deste diploma visa garantir a efetivação do direito dos indivíduos de ambos os sexos à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego, definindo em termos abrangentes a discriminação indireta como toda a medida, critério ou prática aparentemente neutra que prejudique de modo desproporcionado os indivíduos de um dos sexos, nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar, não sendo justificados objetivamente por qualquer razão ou condição necessária não relacionada com o sexo. Por outro lado, o diploma considera como indiciadora de prática discriminatória, nomeadamente, a desproporção considerável entre a taxa de trabalhadores de um dos sexos ao serviço do empregador e a taxa de trabalhadores do mesmo sexo existente no mesmo ramo de atividade e opera ainda a inversão do ónus da prova em ações judiciais tendentes a provar qualquer prática discriminatória, competindo ao empregador a prova de inexistência de qualquer prática, critério ou medida discriminatória em função do sexo, não deixando de considerar como contraordenação muito grave o impedimento do acesso de uma mulher a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho. Todo este sistema veio também a resultar reforçado pela Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio, que veio reforçar os mecanismos de fiscalização e punição das práticas laborais discriminatórias em função do sexo.

Em termos orgânicos, o Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, veio instituir a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) integrada Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres e a Estrutura de Missão contra a Violência Doméstica, conforme se pode conferir site oficial: <http://www.cig.gov.pt>.

A nova redação conferida ao referido artigo 109.º da Constituição implica, mais do que a simples repetição por via legislativa do princípio da igualdade e de acesso a cargos políticos, implica sobretudo a promoção de medidas tendentes a uma igualdade efetiva. O artigo 109.º da Constituição, na sua versão então revista,

passa a prever que a *"participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos."* Esta redação, *in fine*, levou inevitavelmente ao equacionar das chamadas políticas de quotas. Repare-se que o incentivo agora expressamente afirmado pela Constituição implica mesmo um eventual juízo de inconstitucionalidade por omissão no caso de não serem adotadas providências com o desiderato de igualdade, ao invés da situação anterior, em que eventual intervenção legislativa nesse sentido poderia aliás ser entendida como discriminação inadmissível face a um juízo de inconstitucionalidade por ação. Assim, se até 1997, a ratio do preceito se reconduzia à positivação de um princípio geral de organização política democratizante que reforçasse portanto a importância da participação de todos os cidadãos, e normativizasse assim a "ideia de democracia participativa e de democratização da democracia". Assim, como ideia maior, avulta agora a igualdade de género, revelando a preocupação do legislador constituinte em, no específico domínio do exercício do poder político, promover essa igualdade. Entendeu-se então que só a consideração expressa da igualdade de género enquanto pedra basilar do princípio de participação política cidadã, a par da imposição de uma postura ativa do Estado na efetivação dessa igualdade neste domínio, poderiam cabalmente satisfazer as exigências de uma plena democracia.¹⁷

Ora, importa aqui problematizar se a introdução das referidas alterações, em 1997, constituíam, ou não, uma exigência do princípio da igualdade, agora considerado no referido sentido de princípio que reivindica a consideração da desigualdade material para a adoção de medidas proactivas que, formalmente, visem a igualdade de facto, a igualdade real. Parece então que a atual redação do artigo 109.º não acrescenta nada ao que o artigo 13.º previa já. De facto, se considerarmos que a igualdade perante a lei contém em si a imposição da igualdade de facto (e, portanto, a necessidade de o Estado adotar uma postura positiva), e que o género está, desde o primeiro momento, incluído na cláusula exemplificativa constante do n.º 2 do mesmo artigo, as alterações que a revisão de 1997 consagrou não eram exigências de uma conceção hodierna/social do princípio da igualdade.¹⁸

Não obstante este possível entendimento, recorde-se que na sequência da nova disposição constitucional acima referida, um grupo de especialistas de alto nível foi encarregado de estudar as implicações do artigo 109.º e propor medidas para uma participação mais efetiva das mulheres na vida política, a integrar na Lei Eleitoral então em preparação. Das conclusões deste estudo resultaram propostas inovadoras: criação de percentagens mínimas de ambos os sexos nas listas eleitorais com reflexo obrigatório nos respetivos resultados (25%), metas progressivas nestas percentagens mínimas, rejeição das listas que não cumpram este requisito, penalização dos partidos que não cumpram as percentagens mínimas, prémio de incitamento para os que vão além de 33%, organização dos trabalhos parlamentares para conciliação das responsabilidades profissionais e familiares.¹⁹

Na expressão de Vitalino Canas, a política, a par da iniciativa empresarial e das direções sindicais, é "uma das últimas no *women's land* da sociedade portuguesa"²⁰. Ora, se até há oito ou nove décadas, a reivindicação era

¹⁷ CANOTILHO, J. J. G., MOREIRA, V. *CRP Constituição da República Portuguesa Anotada*. 4.ª ed.. Coimbra Editora, 2007.

¹⁸ CANOTILHO, J. J. G., MOREIRA, V. *CRP Constituição da República Portuguesa Anotada*. Coimbra Editora, 1993.

¹⁹ AZEVEDO, M. E. *Diário da Assembleia da República*, VII legislatura, 2.ª sessão legislativa, 1.ª série, n.º 99, pág. 3648

²⁰ NETO, Luísa. *O direito e a igualdade de género*. Em "Novos Direitos", inserido no Ciclo Novo do Ciclo de Estudos Contemporâneos, 16 de Outubro a 18 de Dezembro de 2007, na Casa de Serralves

fundamental das mulheres era a da conquista do direito de voto e, com ela, a da capacidade eleitoral passiva e, mais amplamente, do direito de desempenharem quaisquer cargos políticos, atualmente, almeja-se repartição equilibrada dos lugares ao nível dos cargos dirigentes dos mais diversos sectores da sociedade portuguesa e, em particular, no exercício dos cargos políticos.

O sentido útil da norma constitucional consiste na imposição ao legislador ordinário da efetivação, por processos adequados, dessa igualdade de participação. É, pois, no quadro do aprofundamento da qualidade da democracia que a Constituição, após a revisão de 1997, passa a exigir um instrumento legal que efetive a participação tanto dos homens quanto das mulheres na vida política²¹.

No momento presente, a paridade é um dos focos declarado no Programa do XXI Governo Constitucional português²². Mais coesão, menos desigualdades, onde a promoção da igualdade e da não discriminação surge classificada como um imperativo ético, jurídico e constitucional na defesa e garantia dos direitos fundamentais e o Governo propõe que desenvolverá uma política de garantia da igualdade entre mulheres e homens.

Não existem dúvidas de que igualdade do estatuto mormente jurídico, mas também social reconhecido a homens e mulheres é reclamada pela Constituição e deve ser concretizada pelo legislador ordinário. Ao invés, a assunção da igualdade de género como fundamento de genérica discriminação positiva deve ser combatida, antes se procurando um melhor aproveitamento do que são as competências de qualquer um, na sua individualidade e sensibilidade únicas. É aliás essa a forma de precisamente de potenciar a complementaridade ideal num mundo moderno e de garantir o reconhecimento da dignidade do tratamento devido a mulheres que não resulta, nem pode resultar da proclamação anual de dias 8 de Março ou da previsão legal de sistemas de quotas.²³

3. O género na União Europeia

Na União Europeia, as instituições e a jurisprudência vêm demonstrando crescente atenção a esta vertente da igualdade de género embora não ainda através de actos jurídicos vinculativos, mormente pela inclusão da preocupação na Carta dos Direitos fundamentais da União Europeia (artigo 23.º). Contudo, a própria estrutura dos órgãos principais da UE não preenche ainda este objectivo.

A igualdade de género é um princípio fundamental da União Europeia e pressuposto para que as mulheres possam usufruir completamente dos direitos humanos²⁴, pois, especificamente, as mulheres permanecem largamente sub-representadas nos cargos de decisão²⁵.

De início era a igualdade de tratamento que ocupava maior destaque nos Tratados, depois aperfeiçoada pela vertente de igualdade de remuneração, até que surge a preocupação com a igualdade ente mulheres e homens, ainda que, para começar, claramente focada na perspetiva laboral, depois alargada formalmente a todos os domínios, com grande desenvolvimento entre 1997 e 2002, depois perdendo algum destaque, mas de novo, a partir de 2010, embora com um futuro algo sombrio vistas as diferenças significativas dos lugares ocupados pelas mulheres no mercado de trabalho atual.

²¹ Diário da Assembleia da República, II SÉRIE-A- XII Legislatura - NÚMERO 188,12-09-2013, Debate parlamentar.

²² Diário da Assembleia da República, I série N.º 13/XIII/1 2015.12.04

²³ NETO, Luísa. *O direito e a igualdade de género*. Em "Novos Direitos", inserido no Ciclo Novo do Ciclo de Estudos Contemporâneos, 16 de Outubro a 18 de Dezembro de 2007, na Casa de Serralves.

²⁴ Resolução do Parlamento Europeu de 9 de setembro de 2015, sobre as carreiras das mulheres na ciência e na universidade e as barreiras invisíveis existentes (P8_TA-PROV (2015)0311), pontos A. e B.

²⁵ Resolução do Parlamento Europeu 2016/C 316/21 de 12 de março de 2015, cit., p. 182, § 35.

É curioso notar que a própria União Europeia reconhece que será pela educação, e desde os mais precoces níveis, que se alcançará o fim das desigualdades, quando se busca o incentivo em investir na educação das crianças para alcançar esse objetivo²⁶.

Na União Europeia, as metas delineadas não foram atingidas, veja-se, tão somente, a composição do Banco Central Europeu.

O Banco Central Europeu (BCE) é o banco central dos 19 países da União Europeia que adotaram o euro. O seu objetivo primordial é manter a estabilidade de preços na área do euro e, desse modo, preservar o poder de compra da moeda única. É constituído pelo Conselho que é o principal órgão de decisão do BCE. Composto por seis membros da Comissão Executiva e pelos governadores dos bancos centrais nacionais dos 19 países da área do euro. É de referir que é um órgão onde se centram grandes decisões de reflexos mundiais, com a presença de apenas duas mulheres (Sabine Lautenschläger e Chrystalla Georghadji)²⁷.

Especificamente, o Parlamento Europeu, aborda a presença da mulher nas universidades²⁸. Pois, apesar da evolução positiva registada nos últimos anos, a igualdade entre homens e mulheres na ciência e no mundo académico ainda não foi atingida.

Também a Comissão Europeia se compromete, já desde a década de 90, a promover a divulgação das condições de acesso e participação das mulheres nos programas de investigação²⁹, tendo já avançado mas mantendo-se com nove mulheres, no exercício de 2014-2019³⁰, entre 28 membros e sem conseguir aumentar a paridade nas suas sucessivas composições.

Tal se comprova conforme a Decisão do Conselho 2014/716/UE, Euratom, de 15 de outubro de 2014, JOUE L 299 de 09.09.2014, pp. 29 a 31, que revoga e substitui a Decisão 2014/648/UE, Euratom de 5 de setembro de 2014 (JOUE L 268 de 09.09.2014, pp. 5 e 6). E Decisão do Conselho Europeu 2014/749/UE de 23 de outubro de 2014 que nomeia a Comissão Europeia³¹.

A associação da igualdade de género a fatores de poupança pública e privada, de inovação e de crescimento económico tem também sido acentuada pela OCDE e pelas Nações Unidas, designadamente através dos Objetivos do Milénio. Há homens e mulheres em todos os grupos minoritários ou majoritários.

E em todos os grupos minoritários ou majoritários, o sexo determina papéis sociais de género geradores de desigualdade. Uma desigualdade a que pode crescer discriminação por qualquer fator: origem, religião, pertença cultural, orientação sexual, idade, deficiência.

O enquadramento internacional para a matéria em apreço resulta evidente de instrumentos como a Carta das Nações Unidas em 1945, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e os complementares Pactos Internacionais das Nações Unidas sobre Direitos Cívicos e Políticos e sobre Direitos Sociais, Económicos e Culturais, a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979/1981) e seu Protocolo Opcional (1999), a Quarta Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher e a Plataforma de Ação saída da

²⁶ Ver a menção na Resolução do Parlamento Europeu 2016/C 289/10 de 27 de novembro de 2014, sobre o 25.º aniversário da Convenção, no JOUE C 289 de 09.08.2016, pp. 57 a 64, em eur-lex.europa.eu.

²⁷ Conferido em <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/decisions/govc/html/index.pt.html>, a 12-12-2016

²⁸ Resolução do Parlamento Europeu de 21 de maio de 2008, sobre as mulheres e a ciência, JOUE C 279 E de 19.11.2009, p. 40.

²⁹ Quinto Programa-Quadro (1998-2002) e documento da Comissão «Mulheres e ciência» *Mobilizar as mulheres para enriquecer a investigação europeia*.

³⁰ Pela Decisão do Conselho 2014/716/UE, Euratom, de 15 de outubro de 2014, JOUE L 299 de 09.09.2014, pp. 29 a 31, que revoga e substitui a Decisão 2014/648/UE, Euratom de 5 de setembro de 2014 (JOUE L 268 de 09.09.2014, pp. 5 e 6). E Decisão do Conselho Europeu 2014/749/UE de 23 de outubro de 2014 que nomeia a Comissão Europeia (JOUE L 311 de 31.10.2014, pp. 36 a 38).

³¹ JOUE L 311 de 31.10.2014, pp. 36 a 38

Conferência de Pequim (1995). Outros instrumentos sectoriais determinantes são a Convenção Contra a Discriminação na Educação adotada pela UNESCO em 1960 (e que entrou em vigor em 1962), a Convenção sobre Consentimento para o Casamento, Idade Mínima para o Casamento e Registo dos Casamentos (1962), a Convenção sobre Discriminação no Emprego e Ocupação (1958), a Convenção sobre a nacionalidade das mulheres casadas (1957), a Convenção sobre Direitos Políticos das Mulheres (1952).

Em sede de regulamentação, citem-se, entre outros, como exemplo da atenção dada à matéria no âmbito da União Europeia o Regulamento (CE) n.º 1922/2006. E é em sede de direito da União Europeia que muito importa às autoras seguir os desenvolvimentos recentes. É, sem dúvida, uma vertente deveras pertinente e de complexidade monitorizar o impacto das questões do género na elaboração das leis, preocupação que já existe na ordem jurídica nacional conforme se aflora no Jornal Público de 09.05.2017 (página 9), mas neste caso através da evolução do direito da União Europeia.

Em termos mais recentes, é incontornável referir um conjunto de Diretivas que veio instituir um novo sistema articulado: a Diretiva n.º 2004/113/CE (diretiva do conselho, que implementa o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento), a Diretiva n.º 2002/73/CE (Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, que altera a Diretiva n.º 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, e a Diretiva n.º 2000/78/CE (Diretiva do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional).

4. A questão da paridade no ensino superior

Os estudos apontam que mais de metade dos alunos que frequenta o ensino superior são do género feminino por todo o mundo³², mas também que as mulheres estão ainda sub-representadas nos cargos de tomada de decisão na maioria dos Estados-Membros da própria União Europeia, e isto, apesar de representarem quase metade da força de trabalho e mais de metade das diplomadas no ensino superior.

Verificam-se desenvolvimentos positivos³³ quanto à presença das mulheres no setor da investigação, mas continua o seu número a ser significativamente inferior ao dos homens, bem como muitíssimo reduzida a sua presença em cargos académicos superiores, tal como no tecido empresarial de cargos decisórios. É de notar que a dificuldade gerada pela atribuição (ou pelo assumir) das tarefas domésticas tendencialmente às mulheres revela-se limitadora.

A cisão e a delimitação do público e privado, construídos e potencializados pelas histórias e mitos, no que tange aos papéis sociais da mulher e do homem, vão se cristalizando, tornando verdades absolutas inquestionáveis e santificadas. Tece-se, assim, a naturalidade da aceitação cultural do lugar da mulher e do homem na sociedade, legitimando a relação de hierarquia do poder entre os géneros³⁴.

Hoje, as mulheres geram filhos, cuidam deles e do lar, trabalham fora de casa, pagam contas, votam, ganham salários e continuam a ser discriminadas. No mundo do trabalho e da participação política, poder dar opinião ou garantir um salário melhor nunca foi fácil, muito menos para as mulheres que eram vistas como servas do lar e da procriação.

³² LETA, Jacqueline. *As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso*, 2003.

³³ Resolução do Parlamento Europeu P8_TA-PROV (2015)0311, cit., pontos F. e G.

³⁴ SILVA, C.. *A desigualdade imposta pelos papéis de homem e mulher: uma possibilidade de construção da igualdade de género*. São Paulo: PUC, 2009

Os direitos adquiridos pelas mulheres não vieram de uma hora para outra, são fruto de uma longa jornada de embates. Foram necessários protestos, mulheres corajosas e determinadas para garantir o direito de trabalhar ao lado de homens e ganhar dinheiro.

A visão de que as mulheres não tinham espaço no mundo do pensar não se materializou sozinha.

As mulheres são mais e têm maior longevidade. Casam e são mães (de menos filhos) cada vez mais tarde. Continuam a ser elas a assegurar a maioria das licenças de acompanhamento parental. O risco de pobreza é superior para elas, bem como a taxa de privação material. As mulheres presas são cada vez menos e as mulheres vítimas (de crimes contra as pessoas) são cada vez mais. As doenças do aparelho circulatório são a sua principal causa de morte. Estão em maioria no ensino secundário e superior. Têm vindo a aderir às novas tecnologias. Integram o mercado de trabalho, mas têm taxas de desemprego mais elevadas. Continuam a ser as principais agentes na prestação de cuidados.

Contudo, ao analisarmos a presença da mulher no ensino superior, há que ver com mais cuidado as áreas da ciência em questão porque os resultados não são equilibrados. A escolha do tema da observância da paridade no ensino superior merece continuado estudo pela sua atual importância e não se esgota na pequena análise aqui plasmada.

Determinadas áreas são tradicionalmente mais frequentadas por alunos do sexo feminino e outras por alunos do sexo masculino. A opção de candidatura ao ensino superior em determinados cursos que integram as áreas habitualmente designadas de Ciências e Engenharias³⁵, por um lado, e, por outro lado, as áreas das Humanidades³⁶ o que gera assimetrias e conclusões diferentes consoante a área em estudo, assimetrias que se prolongam nas áreas profissionais subsequentes.

As áreas de estudo preferenciais das mulheres ao nível de diplomados no ensino superior são as ciências sociais, comércio e direito, também na saúde e proteção social. À semelhança do observado para o total de diplomados, no ano letivo 2009/2010. Engenharia, indústrias transformadoras e construção, a par da educação, constituem as áreas de estudo em que se observam maiores diferenças entre as mulheres e o total de diplomados. Na área das engenharias a proporção de mulheres diplomadas é de 5,1%, para 11,8% no total de diplomados, enquanto na área da educação essa relação se inverte, sendo de, respetivamente, 12,2% para 8,7%.³⁷

O desenvolvimento de uma carreira académica no ensino superior encontra mais obstáculos para uma mulher do que para um homem na mesma categoria, embora isto não seja verdade de igual modo em todas as áreas científicas. Tal como no restante meio empresarial, acrescem tarefas não laborais para as mulheres: além da óbvia gravidez e lactação, elas assumem as decorrentes responsabilidades maternas de uma forma quase monoparental (assistência a filhos doentes, deslocações às reuniões da escola dos educandos, acompanhamento a consultas médicas), apoio familiar (a idosos a seu cargo), tarefas domésticas rotineiras, tornando a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional bem mais exigente do que para os seus colegas do sexo masculino.³⁸

³⁵ SAAVEDRA, L., VIEIRA, C. M., ARAÚJO, A., FARIA, L., SILVA, A. D., LOUREIRO, T., TAVEIRA, M. C., FERREIRA, S. "(A)Simetrias de género no acesso às Engenharias e Ciências no Ensino Superior Público". *ex æquo*, n.º 23. 2011. pp. 163 a 177.

³⁶ LETA, Jacqueline. *As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso*, 2003.

³⁷ Conforme se encontra na tabela do INE : INE. *Estatísticas no feminino: Ser mulher em Portugal 2001-2011*. 7 de Março de 2012.

³⁸ Resolução P8_TA-PROV (2015)0311 do Parlamento Europeu de 9 de setembro de 2015, sobre as carreiras das mulheres na ciência e na universidade e as barreiras invisíveis existentes.

Situação que, tal como no meio empresarial e político, as leva a enfrentar desigualdades no acesso a cargos de investigação, financiamento de atividades de investigação, publicação de obras científicas, prémios académicos ou programas de mobilidade docente, tornando a sua posição efetivamente inferior no domínio científico e na sociedade.

O esforço de conciliação entre a vida familiar e a participação no mercado de trabalho é, ainda, uma prática prosseguida sobretudo pela população feminina. São as mulheres quem mais utiliza instrumentos de conciliação entre o trabalho e a família, como a redução do horário de trabalho, a interrupção de carreira e a licença parental. Os cuidados a menores e a pessoas dependentes são, também, assegurados essencialmente pelas mulheres. A existência de filhos, sobretudo em idades mais baixas, e o nível de escolaridade condicionam a participação feminina no mercado de trabalho.

Alguma evolução positiva é possível de destacar³⁹.

Veja-se o caso da Universidade Portucalense, onde os cargos da direção são 100% ocupados pelo sexo feminino, conforme dados recolhidos pelas autoras. O cargo de vice reitor é também ocupado pelo sexo feminino.

Mas esse destaque é apenas mais um sinal da diferença, em algo que seria suposto ser igual: homens e mulheres na ciência e no mundo académico.

A Universidade Portucalense tem potencializado a inserção das mulheres nos cargos de direção.⁴⁰

No que toca à distribuição pelos dois géneros dos docentes no ensino superior de 2001 a 2014, durante este período a maior parte dos docentes são homens, ainda que essa maioria fosse mais expressiva no início do século XXI do que na atualidade. De facto, o peso das mulheres, no conjunto dos docentes do ensino superior, aumentou ligeiramente desde o início do século passando de um valor de 40,8% em 2001 para 44% em 2014 de acordo com o Relatório Sociográfico SNESUP de 31 de Dezembro de 2012.

É notório que, de facto, o peso das mulheres no conjunto dos docentes do ensino superior, aumentou ligeiramente.⁴¹

Já a maioria dos diplomados que termina a universidade são as mulheres. A tendência para a feminização dos diplomados de ensino superior parece registar uma estabilização em ambos os subsectores (universidade e politécnicos), com oscilações nos valores registados em cada ano entre 2001 e 2014.⁴²

Conclusão

As autoras pretenderam abordar um pouco a temática da presença feminina no ensino superior, considerada de importância crescente, num estudo que ainda por concluir, num percurso de análise que se prolongará e de que o presente trabalho representa apenas mais um passo.

A discriminação de género é demasiado presente e não encontra fundamento jurídico. A explicação é muito diluída por áreas do saber mas uma resposta poderá ser através da legislação, outra seguramente através da educação. Neste ponto, sendo certo que as mentalidades das novas gerações se preparam desde a pré-escola, as universidades têm um contributo vital a dar na mudança dos comportamentos, trazendo, através da investigação e da doutrina, novos dados e

³⁹ Conforme a comunicação apresentada pelas autoras no IV CONGRESSO IBEROAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS com o Eixo Temático: Direito, Justiça e Sociedade no Tempo Presente, que decorreu em 4 e 5 de julho de 2016, na Universidade Portucalense Infante D. Henrique, Porto.

⁴⁰ Conforme a comunicação apresentada pelas autoras no IV CONGRESSO IBEROAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS com o Eixo Temático: Direito, Justiça e Sociedade no Tempo Presente, que decorreu em 4 e 5 de julho de 2016, na Universidade Portucalense Infante D. Henrique, Porto.

⁴¹ ALVES, G. M., LOPES, P. *Ensino superior em Portugal: retrato sociográfico*. 2015

⁴² ALVES, G. M., LOPES, P. *Ensino superior em Portugal: retrato sociográfico*. 2015

argumentos, talvez até óbvios, para o discurso e o debate, contra a tradição e a rotina.

Atualmente a mulher desempenha um papel de igualdade com o homem na sociedade, tem direitos garantidos por lei que lhe garantem a igualdade entre os sexos. Um desses direitos adquiridos pela mulher foi o acesso à educação. Se hoje a mulher tem livre acesso ao ensino, foi uma conquista alcançada após uma árdua luta travada durante muito tempo pelas mulheres.

A entrada das mulheres na universidade aconteceu primeiramente nos Estados Unidos no ano de 1837, com a criação de universidades exclusivas para as mulheres. Na Europa foi um processo mais tardio, sendo que as grandes e tradicionais universidades não foram as primeiras a incluírem as mulheres no ensino universitário⁴³.

As mulheres foram por muito tempo tidas como biologicamente inferiores, como menos inteligentes do que os homens. Essa diminuição da mulher em relação ao homem contribuiu para o difícil acesso das mulheres ao ensino superior.

Atualmente, a ideia de que a mulher é inferior ao homem, felizmente já foi ultrapassada, considerando ainda que toda regra tem exceções, pois ainda existem pessoas que pensam dessa forma.

Se a condição humana fosse realmente ensinada como deveria, as mulheres não teriam sido invisíveis como foram e, de certa forma ainda o são em alguns órgãos de representação política e cargos de direção.

A ausência, que não foi voluntária, das mulheres na educação acarretou a invisibilidade delas na área educacional⁴⁴. E, conforme se mencionou, o caminho passa não apenas por medidas legislativas mas por uma integração em todas as políticas da dimensão de género.

Referências bibliográficas

- ALVES, Gaio Mariana., LOPES, Patrícia. *Ensino superior em Portugal: retrato sociográfico*, Dezembro de 2015. [consultado em 20 de Agosto 2016]. Disponível em: http://www.snesup.pt/htmls/_dlds/relatorio-retrato-sociografico-af.pdf.
- APGICO. *Liderança Feminina, Bem-estar e Inovação nas Empresas*, Outubro. 2013.
- ARAÚJO, Alexandra M; FERREIRA, Sara I.; SAAVEDRA, Luísa e TAVEIRA, Maria do Céu. Escolhas e planeamento de carreira: a tirania dos discursos tradicionais". *Revista Brasileira de Orientação profissional*. Jul.-dez. 2013, Vol. 14, N.º 2, 165-175.
- AZEVEDO, M. E. *Diário da Assembleia da República*, VII legislatura, 2.ª sessão legislativa, 1.ª série, n.º 99, pág. 3648
- BARREIROS, João Francisco. *A Lei da Paridade - A questão das quotas para a Assembleia da República*. Maio, 2012. [consulta em 3 de junho de 2016]. Disponível em http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/hpm_MA_15761.pdf.
- BELEZA, T. P.. *Direito das Mulheres e da Igualdade social. A construção Jurídica das Relações de Género*. Almedina. 2010.
- BEZERRA, Nathalia. *Mulher e universidade: a longa e difícil luta contra a invisibilidade*. [consultado a 25 de Agosto de 2015]. Disponível em: <http://www.uece.br/setesaberes/anais/pdfs/trabalhos/420-07082010-184618.pdf>.
- CALEIRA, A.. *Educação e desenvolvimento: que tipo de relação existe?* Universidade de Évora. 2013.

⁴³ BEZERRA, N. *Mulher e universidade: a longa e difícil luta contra a invisibilidade*. 2015.

⁴⁴ MORIN, E.. *Os setes saberes necessários à educação do futuro*. Tradução de Catarina Eleonora F. da Silva, Jeanne Sawaya. São Paulo: Cortez, DF: UNESCO. 2000.

- CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital, *CRP Constituição da República Portuguesa Anotada*. 4.^a edição. Coimbra Editora, 2007. Obra completa ISBN 978-972-32-1464-4.
- COMISSÃO EUROPEIA. Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas. Documento COM(2012) 614 final de 14.11.2012.
- Diário da Assembleia da República, I série N.º 13/XIII/1 2015.12.04, [consulta em 11 de agosto de 2016]. Disponível em: <http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a53556c4d5a5763765247396a6457316c626e52766330466a64476c32615752685a47565159584a735957316c626e52686369387a4f4449775a44466a596930314d5449794c5452685a4445744f5749784e6930334e7a67344e5455315a6a5a6b595455756347526d&fich=3820d1cb-5122-4ad1-9b16-7788555f6da5.pdf&Inline=true>.
- Diário da Assembleia da República, II SÉRIE-A- XII Legislatura - NÚMERO 188,12-09-2013, Debate parlamentar.
- INE. *Estatísticas no feminino: Ser mulher em Portugal 2001-2011*. 7 de Março de 2012.
- LETA, Jacqueline. "As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso". *Estudos Avançados*, vol. 17, n.º 49, São Paulo, Sept./Dec. 2003. [consulta em 25 de maio de 2016]. Disponível em: http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/hpm_MA_15761.pdf.
- MORIN, Edgar. *Os setes saberes necessários à educação do futuro*. Tradução de Catarina Eleonora F. da Silva, Jeanne Sawaya. São Paulo: Cortez, DF: UNESCO, 2000.
- NETO, Luísa. *O direito e a igualdade de género*. Em "Novos Direitos", inserido no Ciclo Novo do Ciclo de Estudos Contemporâneos, 16 de Outubro a 18 de Dezembro de 2007, na Casa de Serralves.
- Resolução do Parlamento Europeu 2016/C 316/18 de 12 de março de 2015, sobre o Relatório Anual sobre os Direitos Humanos e a Democracia no Mundo em 2013 e a política da União Europeia nesta matéria, JOUE C 316 de 30.08.2016.
- Resolução do Parlamento Europeu 2016/C 316/21 de 12 de março de 2015, sobre as prioridades da UE para o Conselho dos Direitos do Homem da ONU em 2015, JOUE C 316 de 30.08.2016.
- Resolução do Parlamento Europeu 2016/C 289/10 de 27 de novembro de 2014, sobre o 25.º aniversário da Convenção, no JOUE C 289 de 09.08.2016.
- Resolução P8_TA-PROV (2015)0311 do Parlamento Europeu de 9 de setembro de 2015, sobre as carreiras das mulheres na ciência e na universidade e as barreiras invisíveis existentes.
- Resolução do Parlamento Europeu 2009/C 279 E/08 de 21 de maio de 2008, sobre as mulheres e a ciência, JOUE C 279 E de 19.11.2009, pp. 40-44.
- ROSA, Eugénio. *A mulher no ensino e com o ensino superior*. Março de 2011.[consulta a 18 de Agosto de 2016]. Disponível em: <http://www.eugeniorosa.com/Sites/eugeniorosa.com/Documentos/2011/15-2011-A-MULHER-COM-ENSINO-SUPERIOR.pdf>.
- ROSA, Eugénio. *A Situação da Mulher em Portugal no Dia Internacional da Mulher de 2011*. Março 2011. [consultada a 18 de Agosto de 2016]. Disponível em: <http://www.eugeniorosa.com/Sites/eugeniorosa.com/Documentos/2011/14-2011-Dia-Mulher-discriminacao-continua.pdf>.
- SAAVEDRA, Luísa; VIEIRA, Cristina Maria, ARAÚJO, Alexandra; FARIA, Liliana; SILVA, Ana Daniela; LOUREIRO, Telma; TAVEIRA, Maria do Céu e FERREIRA, Sara. "Condições necessárias e suficientes para escolher Ou não escolher as engenharias: Os olhares de raparigas." *Psicologia Educação e Cultura*, 2011, vol. XV, n.º 2, pp.287-302.
- SAAVEDRA, Luísa; VIEIRA, Cristina Maria; ARAÚJO, Alexandra; FARIA, Liliana;

- SILVA, Ana Daniela; LOUREIRO, Telma; Taveira, Maria do Céu e FERREIRA, Sara.
“(A)Simetrias de género no acesso às Engenharias e Ciências no Ensino Superior Público”. *ex æquo*, n.º 23, 2011, pp. 163 a 177.
- SILVA, C. *A desigualdade imposta pelos papéis de homem e mulher: uma possibilidade de construção da igualdade de género*. São Paulo: PUC.2009
- SILVA, E. “Mais mulheres em cargos políticos”. *Jornal de Notícias* de 16 de Maio.2017.
- SILVEIRA, Alessandra e CANOTILHO, Mariana (coordenação): *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia - comentada*. Almedina, 2013. ISBN 978-972-40-5120-8.