

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema «Mulheres na ciência»**(parecer de iniciativa)**

(2015/C 012/02)

Relatora: **Indrė Vareikytė**

Em 22 de janeiro de 2014, o Comité Económico e Social Europeu decidiu, nos termos do artigo 29.º, n.º 2, do Regimento, elaborar um parecer de iniciativa sobre as:

Mulheres na ciência

Parecer de iniciativa.

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania, que emitiu parecer em 30 de setembro de 2014.

Na 502.ª reunião plenária de 15 e 16 de outubro de 2014 (sessão de 15 de outubro), o Comité Económico e Social Europeu adotou, por 169 votos a favor, 1 voto contra e 4 abstenções o seguinte parecer:

1. Conclusões e recomendações

1.1 O futuro da União Europeia depende da investigação e da inovação e a Europa necessita de mais 1 milhão de investigadores até 2020 para permanecer competitiva a nível mundial. Além disso, a investigação pode criar 3,7 milhões de postos de trabalho e aumentar o PIB anual da UE em 795 mil milhões de euros até 2025 se for cumprido o objetivo de investir 3 % do PIB da UE em investigação e desenvolvimento (I&D) até 2020 ⁽¹⁾.

1.2 A promoção da igualdade entre homens e mulheres e da igualdade de oportunidades entre os dois sexos é um compromisso assumido pela UE em todos os domínios políticos, incluindo na investigação e inovação. Os dados disponíveis a nível europeu revelam um desequilíbrio acentuado entre homens e mulheres no setor europeu da investigação ⁽²⁾.

1.3 O equilíbrio entre homens e mulheres é crucial para um sistema de investigação funcional. Para alcançar os objetivos da sua política de investigação, os Estados-Membros e a UE no seu conjunto devem utilizar todo o capital humano à sua disposição.

À Comissão Europeia:

1.4 O Comité insta a Comissão Europeia a propor uma recomendação aos Estados-Membros com orientações comuns sobre mudanças institucionais destinadas a promover a igualdade entre homens e mulheres nas universidades e instituições de investigação, tal como anunciado na comunicação de 2012 sobre o Espaço Europeu da Investigação.

1.5 Essa recomendação deverá encorajar os Estados-Membros a eliminar obstáculos — jurídicos e de outra natureza — ao recrutamento, retenção e progressão na carreira das investigadoras, bem como a corrigir os desequilíbrios entre homens e mulheres nos processos decisórios e a reforçar a dimensão do género nos programas de investigação;

1.6 O Comité solicita à Comissão que continue a desenvolver e pôr em prática programas de sensibilização destinados a atrair mais alunas para os domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática, bem como mulheres para a investigação.

1.7 Importa garantir uma melhor colaboração entre as direções-gerais pertinentes da Comissão (DG Educação e Cultura e DG Investigação e Inovação).

⁽¹⁾ P. Zagamé, L. Soete, «The Cost of a non-innovative Europe» [O custo de uma Europa não inovadora], 2010.

⁽²⁾ A segunda parte do documento apresenta uma panorâmica da situação atual.

1.8 O Comité recomenda ainda a recolha e divulgação, no âmbito do Eurostat, de dados sobre a investigação e a inovação repartidos por sexo.

Aos Estados-Membros:

1.9 Os Estados-Membros devem procurar melhorar os seus quadros políticos e jurídicos para a igualdade entre homens e mulheres na investigação, com base nas recomendações apresentadas na comunicação sobre o Espaço Europeu da Investigação e no Programa Horizonte 2020.

1.10 O Comité exorta os Estados-Membros a assegurar que as suas despesas em investigação e desenvolvimento se elevam a 3 % do PIB, o nível estabelecido na Estratégia Europa 2020.

1.11 Os Estados-Membros devem igualmente disponibilizar fundos estruturais europeus e outros instrumentos de financiamento para iniciativas destinadas a operar mudanças institucionais, em conformidade com o disposto na comunicação sobre o Espaço Europeu da Investigação.

1.12 A avaliação, a acreditação e o financiamento das instituições e organizações de investigação devem estar associados ao seu desempenho em matéria de igualdade de género.

1.13 Os Estados-Membros, em conjunto com as instituições públicas/nacionais de investigação e os parceiros sociais, devem explorar formas de assegurar um equilíbrio entre a vida profissional e familiar, desenvolvendo e aplicando políticas favoráveis à família e destinadas aos investigadores de ambos os sexos.

1.14 Os Estados-Membros devem apoiar e reforçar o diálogo entre as instituições de investigação, as empresas e os parceiros sociais pertinentes.

Aos intervenientes no mundo da investigação:

1.15 O CESE insta as instituições de investigação e as universidades a assegurarem um equilíbrio entre homens e mulheres nos seus processos de decisão, de seleção e noutros departamentos pertinentes.

1.16 Os esforços em prol da igualdade entre homens e mulheres devem ser incorporados nos processos de planeamento das instituições de investigação e das universidades, incluindo os respetivos departamentos.

1.17 O Comité apela a um maior diálogo com os responsáveis pela publicação e edição de publicações científicas, a fim de eliminar a tendência para favorecer os homens e aumentar os contributos das mulheres cientistas em publicações científicas, editoriais, revisões e trabalhos de síntese.

2. **Análise da situação atual**⁽³⁾

2.1 Em 2005, o Conselho Europeu fixou como objetivo que 25 % dos principais cargos de investigação no setor público fossem ocupados por mulheres. Todavia, persiste o desequilíbrio entre homens e mulheres nos cargos decisórios: em 2010, apenas 15,5 % dos diretores de instituições e 10 % dos reitores no ensino superior eram mulheres.

2.2 Continua a existir segregação horizontal em diversos setores económicos e domínios científicos. A proporção de mulheres entre os investigadores é mais elevada nos setores do ensino superior e do governo do que no setor empresarial. Em toda a UE, a percentagem de mulheres entre os professores catedráticos (grau A) é mais elevada nas humanidades e nas ciências sociais (28,4 % e 19,4 %, respetivamente) e mais baixa nas áreas da engenharia e da tecnologia (7,9 %).

2.3 A carreira académica das mulheres continua também marcada por uma forte segregação vertical. Em 2010, a percentagem de estudantes do sexo feminino (55 %) e de mulheres licenciadas (59 %) excedia a do sexo masculino, mas entre os doutorandos e doutorados o número de homens era superior ao das mulheres (a percentagem de doutorandas era de 49 % e de doutoradas 46 %). Além disso, as mulheres representavam 44 % do pessoal académico do grau C, 37 % do grau B e apenas 20 % do grau A. A sub-representação das mulheres é ainda mais evidente nas áreas da ciência e da engenharia, constituindo apenas 33 % do pessoal académico do grau C, 23 % do grau B e somente 11 % do grau A⁽⁴⁾.

⁽³⁾ Fonte dos dados estatísticos contidos na secção 2: «She Figures 2012: Gender in Research and Innovation» [Números no feminino, 2012: O género na investigação e inovação], Comissão Europeia, 2013.

⁽⁴⁾ Os graus A, B e C representam o nível do docente na instituição — respetivamente, professores catedráticos, professores associados e professores auxiliares.

2.4 O bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada continua a ser fundamental para assegurar a igualdade entre homens e mulheres. Existe não só um «teto de vidro» mas também uma «barreira da maternidade» que entrava a carreira das investigadoras, já que continuam a ser as mulheres quem assegura a maior parte dos cuidados à família e do trabalho doméstico.

2.5 Além disso, existem outros obstáculos e restrições consideráveis ao recrutamento, retenção e promoção das mulheres no sistema científico europeu, nomeadamente, a falta de democracia e transparência nos processos de recrutamento e promoção, a tendência para favorecer os homens na avaliação dos desempenhos, a opacidade nos órgãos decisórios e os estereótipos persistentes sobre as mulheres e raparigas na ciência. As instituições de investigação europeias continuam a precisar de uma modernização aprofundada de modo a satisfazerem as condições de base para assegurar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

3. Benefícios da igualdade entre homens e mulheres na investigação e inovação

3.1 A investigação e a inovação são motores importantes do crescimento económico europeu, e a Europa necessita de mais 1 milhão de investigadores para permanecer competitiva a nível mundial. A investigação e a inovação não só são condições essenciais para fazer da UE uma sociedade do conhecimento, mas podem também criar 3,7 milhões de postos de trabalho e aumentar o PIB anual da UE em 795 mil milhões de euros até 2025 se for cumprido o objetivo de investir 3 % do PIB da UE em investigação e desenvolvimento (I&D) até 2020 ⁽⁵⁾.

3.2 A igualdade entre homens e mulheres é crucial para um sistema de investigação funcional. Para alcançar os objetivos da sua política de investigação, os Estados-Membros e a UE no seu conjunto devem utilizar todo o capital humano à sua disposição, tanto a nível dos talentos como dos recursos. Aproveitar plenamente o potencial das capacidades, conhecimentos e qualificações das mulheres contribuirá para aumentar o crescimento, o emprego e a competitividade da Europa, que constituem importantes motores de uma economia próspera.

3.3 Para que a investigação de elevada qualidade seja pertinente para a sociedade, importa ponderar diversas soluções. A pertinência da investigação é mais facilmente assegurada quando as comunidades científicas são variadas e capazes de manter uma colaboração interdisciplinar e intradisciplinar. A investigação e a educação são intrínsecas à formulação de políticas e à administração pública e contribuem para um debate público mais crítico, variado e aberto ⁽⁶⁾.

3.4 O recrutamento de mais mulheres para o setor da investigação pode melhorar a reserva de conhecimentos, aumentar a qualidade da produção de conhecimento e tornar o setor mais robusto e competitivo. Há estudos que sugerem que os grupos de investigação heterogéneos são mais robustos do que os grupos homogéneos ⁽⁷⁾ e que a diversidade do conhecimento e do capital social nas equipas é importante para gerar novas ideias ⁽⁸⁾. Além disso, há inovações nos domínios da ciência, da medicina, da engenharia e do ambiente que levam em conta a questão do género e aproveitam a análise desta problemática para estimular novas ideias, novos serviços e novas tecnologias ⁽⁹⁾.

3.5 Uma comparação dos índices dos Estados-Membros relativos às questões do género sugere que os países com classificações mais elevadas no Índice da Igualdade de Género (IIG) tendem a investir uma percentagem maior do seu PIB em investigação e desenvolvimento, bem como a alcançar melhores resultados em termos de inovação.

3.6 A integração de uma análise de género nos conteúdos da investigação e inovação garante que tanto a investigação como as inovações desenvolvidas hoje em dia levam devidamente em conta as necessidades, comportamentos e atitudes dos homens e das mulheres. De facto, há estudos que demonstram que a inclusão de uma análise das questões do género aumenta a pertinência e qualidade da investigação e da inovação, para além de acrescentar valor à sociedade e às empresas, na medida em que capacita a investigação a dar respostas a uma base de utilizadores ampla e diversificada e cria processos de inovação mais inclusivos, como se demonstrou com o projeto «Inovação através do Género» ⁽¹⁰⁾.

4. Ações políticas a nível europeu

4.1 O Comité insta a Comissão Europeia a propor uma recomendação aos Estados-Membros com orientações comuns sobre mudanças institucionais destinadas a promover a igualdade entre homens e mulheres nas universidades e instituições de investigação, tal como anunciado na comunicação de 2012 sobre o Espaço Europeu da Investigação. Essa recomendação deverá encorajar os Estados-Membros a eliminar obstáculos — jurídicos e de outra natureza — ao recrutamento, retenção e progressão na carreira das investigadoras, bem como a corrigir os desequilíbrios entre homens e mulheres nos processos decisórios e a reforçar a dimensão do género nos programas de investigação. Deverá ainda incluir uma lista exaustiva dos melhores exemplos existentes nos países do Espaço Europeu da Investigação.

⁽⁵⁾ P. Zagamé, L. Soete, «The Cost of a non-innovative Europe» [O custo de uma Europa não inovadora], 2010.

⁽⁶⁾ Mulheres na ciência, Noruega, 2010.

⁽⁷⁾ Campbell LG, Mehtani S, Dozier ME, Rinehart J, «Gender-Heterogeneous Working Groups Produce Higher Quality Science» [Grupos de trabalho com diversidade de homens e mulheres produzem ciência de melhor qualidade], 2013.

⁽⁸⁾ <http://www.genderinscience.org.uk/index.php/consensus-seminars/recommendations-report>

⁽⁹⁾ Relatório do grupo de peritos para a «Inovação através do Género», Comissão Europeia, 2013.

⁽¹⁰⁾ Relatório do grupo de peritos para a «Inovação através do Género», Comissão Europeia, 2013.

4.2 O Comité solicita igualmente à Comissão que continue a desenvolver e pôr em prática programas de sensibilização com vista a atrair mais alunas para os domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática, bem como mulheres para a investigação. A Comissão deve também desenvolver programas especiais no domínio da orientação profissional e assistência na carreira. Neste ponto, importa garantir uma melhor colaboração entre as direções-gerais pertinentes da Comissão (DG Educação e Cultura e DG Investigação e Inovação), que deverá possibilitar esforços conjuntos para garantir melhores resultados no âmbito da igualdade entre homens e mulheres, bem como na investigação e educação em geral.

4.3 A Comissão deve assegurar o equilíbrio entre homens e mulheres nos programas de mobilidade da UE no domínio da investigação e do ensino.

4.4 O Comité recomenda ainda a recolha e divulgação, no âmbito do Eurostat, de dados sobre a investigação e a inovação repartidos por sexo, com vista a garantir indicadores mais fiáveis e comparáveis, bem como processos mais eficazes de recolha e monitorização de dados, o que contribuirá para a elaboração da estratégia pós-2015 para a igualdade entre homens e mulheres.

5. Ações a nível nacional e institucional

5.1 O CESE insta os Estados-Membros a alinharem as suas políticas nacionais em matéria de igualdade entre homens e mulheres na investigação e inovação com as decisões tomadas a nível da UE no âmbito do Espaço Europeu da Investigação e do programa Horizonte 2020.

5.2 O Comité exorta os Estados-Membros a assegurar que as suas despesas em investigação e desenvolvimento se elevam a 3 % do PIB, o nível estabelecido na Estratégia Europa 2020. Atualmente, a despesa média da UE-28 em I&D situa-se em 2,07 %⁽¹¹⁾, o que entrava o crescimento económico e a criação de emprego e impede as instituições de investigação de aproveitar plenamente a reserva de talentos.

5.3 Os Estados-Membros devem desenvolver e pôr em prática programas de sensibilização, concebidos especificamente para atrair mais alunas para os domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática e mulheres para a investigação, começando pela promoção dessas disciplinas nas escolas.

5.4 O CESE considera que uma das medidas mais eficazes para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na educação e na investigação consiste na oferta de incentivos financeiros às instituições de ensino e de investigação que revelem progressos sólidos na garantia de um equilíbrio entre os sexos. Os Estados-Membros devem assegurar que a avaliação, a acreditação e o financiamento das instituições e organizações de investigação estão associados ao seu desempenho em matéria de igualdade de género.

5.5 A fim de proporcionar uma base sólida para a tão necessária mudança estrutural nas instituições e organizações de investigação da Europa, os Estados-Membros e respetivas instituições devem desenvolver uma metodologia para acompanhar e avaliar a eficácia das medidas adotadas em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

5.6 Os Estados-Membros, em conjunto com as respetivas instituições de investigação e de ensino e os parceiros sociais, devem explorar formas de assegurar um equilíbrio entre a vida profissional e familiar, desenvolvendo e aplicando políticas favoráveis à família e destinadas a investigadores de ambos os sexos, como, por exemplo, estruturas para acolhimento de crianças, teletrabalho, trabalho a tempo parcial, etc.

5.7 O CESE insta as instituições de investigação a assegurarem uma representação equilibrada de homens e mulheres nos seus órgãos de decisão, de seleção e outros pertinentes.

5.8 Os esforços em prol da igualdade entre homens e mulheres devem ser incorporados nos processos de planeamento das instituições de investigação e das universidades, incluindo os respetivos departamentos. Há que desenvolver planos de ação a todos os níveis, incluindo relatórios anuais sobre objetivos quantitativos, medidas e resultados. Os departamentos devem ser ativamente envolvidos no processo e responsabilizados, decidindo acerca dos seus próprios objetivos e medidas. As mulheres devem participar também na elaboração desses planos, por forma a garantir que nem as investigadoras nem as suas áreas de interesse são negligenciadas.

⁽¹¹⁾ Eurostat, 2012.

5.9 A ciência e a inovação são muito benéficas para as empresas. Por isso, os Estados-Membros devem apoiar e reforçar o diálogo entre as instituições de investigação, as empresas e os parceiros sociais pertinentes, o que poderá assegurar uma investigação mais orientada para a atividade empresarial e ajudar as instituições de investigação a diversificarem os seus orçamentos.

5.10 O Comité apela a um maior diálogo com os responsáveis pela publicação e edição de publicações científicas, a fim de eliminar a tendência para favorecer os homens e aumentar os contributos das mulheres cientistas em publicações científicas, editoriais, revisões e trabalhos de síntese.

5.11 Deve ser igualmente assegurado o diálogo entre cientistas de diferentes gerações, assim reforçando a cooperação na investigação e proporcionando oportunidades de aprendizagem informal aos investigadores jovens.

5.12 A liderança exerce grande influência sobre as atividades de investigação e desempenha um papel essencial no desenvolvimento da qualidade. As mulheres, tal como os homens, devem participar em iniciativas de formação para assumir cargos de alto nível. As pessoas com cargos de liderança devem receber formação sobre questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres na investigação, que constitui uma área de competências distinta.

5.13 O Comité apoia a atribuição de prémios internacionais e nacionais, tais como o programa Unesco-L'Oréal para as mulheres na ciência⁽¹²⁾, o «Athena Swan»⁽¹³⁾ e outras iniciativas, na medida em que não só incentivam as mulheres a participar em atividades científicas e convidam as instituições a introduzir mudanças estruturais, mas também se tornam uma ferramenta de comunicação muito eficaz para promover a igualdade entre homens e mulheres.

6. Exemplos de políticas de recursos humanos e de medidas organizacionais

6.1 Uma das medidas utilizadas para promover o equilíbrio entre homens e mulheres tem sido a discriminação positiva moderada, em conformidade com o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e dentro dos limites impostos pela jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu. Este tipo de medidas permite dar prioridade aos candidatos do sexo que tenha uma representação inferior a 40 % entre os trabalhadores que ocupam cargos ao mesmo nível, no caso de vários candidatos terem qualificações semelhantes.

6.2 No recrutamento de pessoal, as instituições de investigação e as universidades têm duas formas diferentes de contrariar uma eventual tendência de favorecimento dos homens. A primeira consiste em estabelecer orientações para assegurar a supervisão dos processos de nomeação pelo conselho da faculdade, o provedor para a igualdade do género ou outro órgão competente. A segunda consiste em exigir que as faculdades elaborem relatórios sobre o recrutamento, permitindo compilar estatísticas sobre o sexo dos candidatos a emprego, das pessoas selecionadas para entrevista e dos contratados. É importante combater a informalidade nas práticas de contratação, uma vez que esta tende a favorecer os homens. Trata-se aqui, nomeadamente, de «convites informais» para a candidatura a cargos, bem como de anúncios de emprego elaborados à medida para corresponder melhor às qualificações e experiência dos candidatos do sexo masculino.

6.3 É possível criar programas específicos e centros de acolhimento de crianças, que poderão ser publicitados em anúncios de emprego para atrair candidatos. Prolongar, a título opcional, o período de duração de uma bolsa após uma licença parental é também uma forma eficaz de atrair candidatos de ambos os sexos.

6.4 Vários países europeus criaram bases de dados separadas de mulheres cientistas e peritas, que são especialmente úteis na procura de uma cientista em particular ou de uma cientista com competências específicas para uma equipa de investigação ou um órgão de uma instituição onde as mulheres estejam sub-representadas.

6.5 Deve promover-se a elaboração de orçamentos que levem em conta as questões do género, com o objetivo de garantir que os orçamentos e a distribuição dos recursos são avaliados também à luz desta questão. Tal requer que a perspetiva de género seja integrada em todas as fases do processo orçamental, permitindo assim monitorizar e avaliar o grau de igualdade e efetuar intervenções específicas, se necessário.

6.6 Poderiam ser criados fundos nacionais e/ou institucionais especiais, destinados a prestar apoio financeiro especificamente às investigadoras em áreas com pouca presença feminina. Além disso, as instituições e/ou departamentos que trabalham ativamente para promover a igualdade entre os sexos e que apresentam bons resultados poderiam ser recompensados através de diversos programas de incentivo.

⁽¹²⁾ http://www.loreal.com/Foundation/Article.aspx?topcode=Foundation_AccessibleScience_WomenExcellence

⁽¹³⁾ <http://www.athenaswan.org.uk>

6.7 É possível melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos efetivos e nos comités se os departamentos forem incentivados a convidar mulheres cientistas de países terceiros como professoras convidadas e membros de comités.

6.8 Os empregadores devem abster-se de exigir um elevado grau de especialização nos anúncios destinados a recrutar bolsiros de investigação e bolsiros de pós-doutoramento, por forma a atrair mais candidatos e impedir uma filtragem demasiado precoce dos potenciais bolsiros.

6.9 Todos os comités de nomeação devem ter membros do sexo feminino e apresentar uma composição equilibrada em termos de género, o que poderá contribuir para a candidatura e contratação de mulheres.

6.10 A sensibilização para as questões de género e o conhecimento sobre a igualdade entre homens e mulheres devem ser incluídos nos programas de formação em gestão. As qualificações obtidas neste domínio poderão constituir um critério para a ocupação de cargos de gestão e fazer parte da avaliação da gestão ⁽¹⁴⁾.

6.11 É essencial que a igualdade entre homens e mulheres seja avaliada mediante indicadores adequados relativos aos recursos humanos e à afetação de recursos financeiros. A recolha dos dados subjacentes a esta avaliação deve, portanto, permitir sempre a desagregação desses dados em função do sexo.

6.12 Os grupos de investigação têm um efeito estimulante no ambiente de investigação. Há estudos que demonstram que os grupos de investigação constituídos por pessoas provenientes de meios diferentes têm maior probabilidade de adotar uma perspetiva de investigação mais ampla. Mostram, além disso, que a constituição de equipas de investigação mistas melhora as condições para a criatividade e inovação e aumenta a frequência das publicações ⁽¹⁵⁾.

6.13 A atribuição de pacotes de incentivo iniciais (constituídos por fundos para gerir projetos, adquirir equipamento e pagar os salários dos assistentes de investigação) poderá tornar mais fácil às mulheres recém-nomeadas estabelecerem-se como investigadoras. A experiência demonstra ainda que as mulheres não negociam condições de investigação tão favoráveis como os homens. Esta é uma situação que estes pacotes de incentivo procuram remediar, pelo que devem ser ponderados seriamente.

Bruxelas, 15 de outubro de 2014.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Henri MALOSSE

⁽¹⁴⁾ IDAS — um programa nacional de desenvolvimento de gestores que visa aumentar o número de mulheres em cargos académicos superiores nas universidades e escolas superiores da Suécia.

⁽¹⁵⁾ «The Scientist», 7 de novembro de 2005, e «Science» vol. 309, 2005.