

# IGUALDADE DE GÉNERO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR:

CONHECER A REALIDADE  
PARA A TRANSFORMAR

Anália Torres  
Paula Campos Pinto  
Bernardo Coelho  
Fátima Assunção  
Diana Maciel  
Sara Merlini  
Tânia Reigadinha

Research Brief do Projeto GE-HEI

Iceland   
Liechtenstein  
Norway grants

**Título**

Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior:  
conhecer a Realidade para agir | *Research Brief do Projeto GE-HEI*

**Autoria**

Anália Torres, Paula Campos Pinto, Bernardo Coelho, Fátima Assunção,  
Diana Maciel, Sara Merlini e Tânia Reigadinha

**Edição**

Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

**Design gráfico**

Serifa

**Ano**

2024

**Área Temática**

Sociedade e Ciências Sociais

**ISBN PDF**

978-989-646-182-9

**ISBN Impresso**

978-989-646-183-6

# IGUALDADE DE GÉNERO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR:

CONHECER A REALIDADE  
PARA A TRANSFORMAR

Anália Torres  
Paula Campos Pinto  
Bernardo Coelho  
Fátima Assunção  
Diana Maciel  
Sara Merlini  
Tânia Reigadinha



06	<b>Introdução</b>
07	<b>Resultados</b>
07	Os números das (des)igualdades de género no ensino superior em Portugal e no contexto europeu
11	Instituições do ensino superior e mudança
14	Trajetórias e perspetivas
16	Pistas para a promoção da igualdade de género no ensino superior Português
19	<b>Referências bibliográficas</b>

## Introdução

No âmbito do projeto GE–HEI – Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior (Gender Equality in Higher Education Institutions) esta síntese apresenta uma sinopse dos resultados encontrados sobre a Igualdade de Género (doravante IG) no Ensino Superior português.

Este projeto teve como principais objetivos:

- Compreender, e dar a conhecer, os fatores que contribuem para a persistência de diversas formas de desigualdade de género no sistema de Ensino Superior em Portugal; e
- Desenvolver, através de diferentes níveis de análise, novos conhecimentos, ferramentas e metodologias para integrar e promover a IG no sistema.

Desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG/ISCSP–ULisboa), em parceria com a Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES) e o Institute for Gender, Equality and Difference at the University of Iceland (RIKK), o projeto foi promovido pela Direção–Geral do Ensino Superior (DGES) e financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do EEA Grants 2014–2021, cuja entidade operadora é a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)<sup>1</sup>.

Espera-se, com este breve resumo de resultados, não só mostrar as principais conclusões encontradas com a investigação, como suscitar o aprofundamento e discussão das mesmas, que não dispensa a consulta complementar dos restantes *outputs* científicos e não científicos deste projeto, designadamente: i) Manual de promoção<sup>1</sup>; ii) *Booklet*<sup>1</sup>; iii) Infografias<sup>1</sup>; e iv) Vídeo<sup>1</sup>.

# Resultados

## 01

### Os números das (des)igualdades de género no ensino superior em Portugal e no contexto europeu

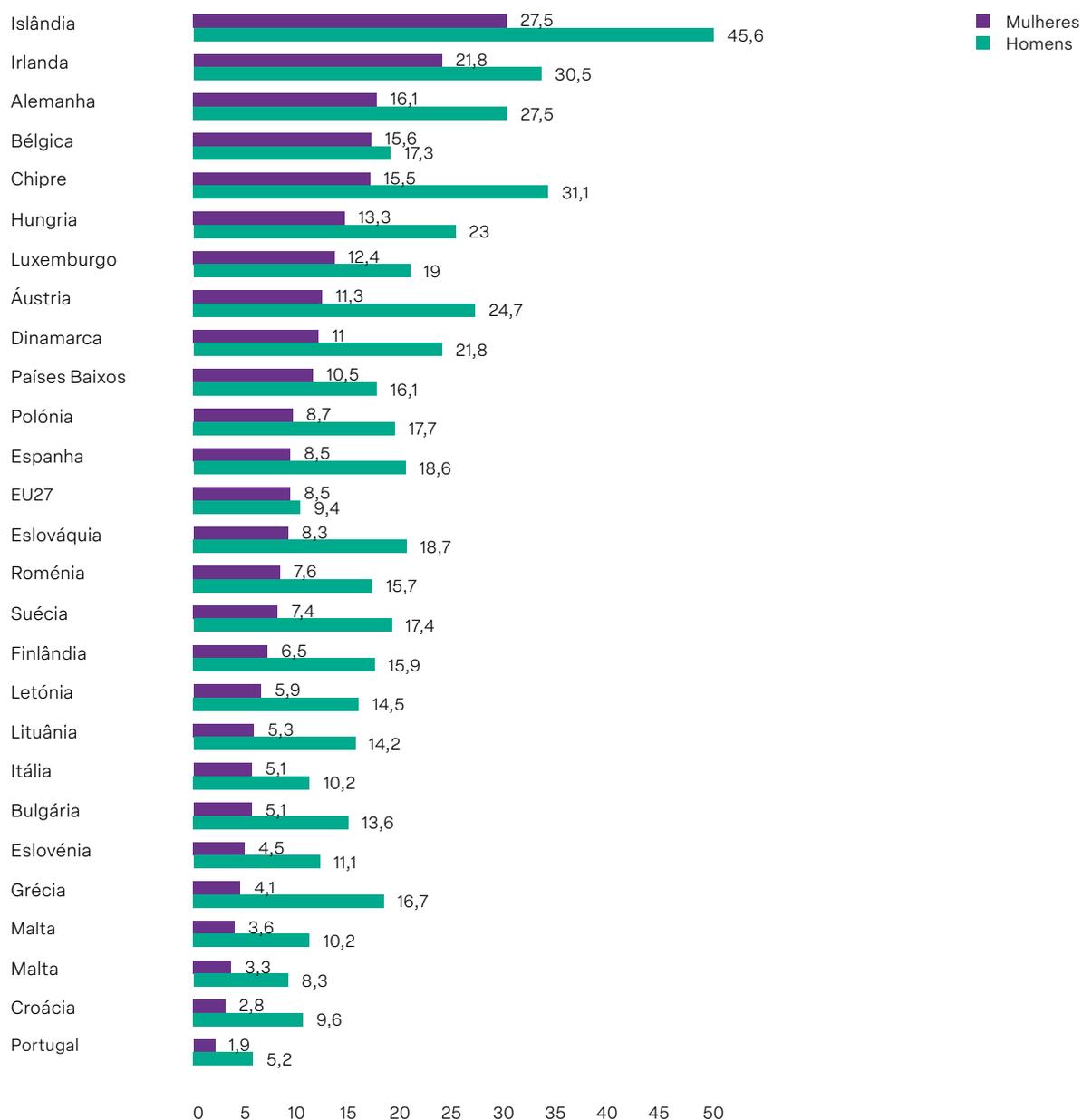
Em Portugal, as mulheres constituem metade do pessoal académico, mas representam menos de 1/3 da categoria de topo da carreira académica<sup>2</sup>. A proporção de mulheres nas categorias da carreira académica diminui à medida que se caminha para o topo. Esta diminuição é também observada nos números globais para a UE27.

Na maioria dos países, as mulheres na categoria A (topo) representam uma menor percentagem do pessoal académico, por comparação com os homens na mesma categoria. Portugal tem a hierarquia académica com a percentagem mais baixa de mulheres e homens na categoria mais elevada da carreira:

© Considera-se o pessoal académico o conjunto dos/as professores/as do ensino superior e dos/as investigadores/as. A classificação das posições académicas nas categorias A, B, C e D pode variar de país para país. Classificação usada em Portugal: Categoria A (Professor/a Catedrático/a, Professor/a Coordenador/a Principal e Investigador/a Coordenador/a); Posição B (Professor/a Associado/a, com e sem agregação, Professor/a Coordenador/a, com e sem agregação, e Investigador/a Principal); Categoria C (Professor/a Auxiliar, Professor/a Adjunto/a e Investigador/a Auxiliar); Posição D (Assistentes, Leitor/a, Monitor/a, Outros/as). Fonte: European Commission (2021). *She figures 2021*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/759686>

## 08 Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior

Figura 1.  
Proporção (%) da categoria A em toda a estrutura académica, por sexo, 2018



**Fonte**

European Commission, She Figures 2021, Career advancement and participation in decision-making.

Numa perspectiva comparativa e diacrónica os dados mostram que em Portugal, nos últimos 20 anos, aumentou a participação das mulheres docentes no Ensino Superior (não incluindo os/as investigadores/as). Passaram de 40,8% em 2001/2002 para 46,2% em 2021/2022.

Aumentou igualmente o número de mulheres investigadoras portuguesas no sector nos últimos anos, ultrapassando o dos homens em todos os domínios de I&D, exceto nas Ciências da Engenharia e Tecnologias e nas Ciências Exatas.

Mas é também em Portugal, face ao contexto europeu, que se verifica a maior proporção de mulheres investigadoras a trabalhar com contratos “precários”<sup>3</sup>, por comparação com os homens, e uma feminização comparativamente elevada dos/as investigadores/as associada a uma menor despesa per capita em I&D.

As mulheres representam cerca de metade das estudantes a frequentar o Ensino Superior em Portugal, com valores acima da média UE27 ao nível da Licenciatura (54,7%) e do Doutoramento (52,2%) em 2020. Apesar destes avanços, existem padrões de segregação horizontal na proporção de mulheres estudantes por área disciplinar, com uma maior sub-representação das mulheres doutoradas nas Tecnologias de Informação e Comunicação, em contraste com a Educação e Saúde e Bem-Estar.

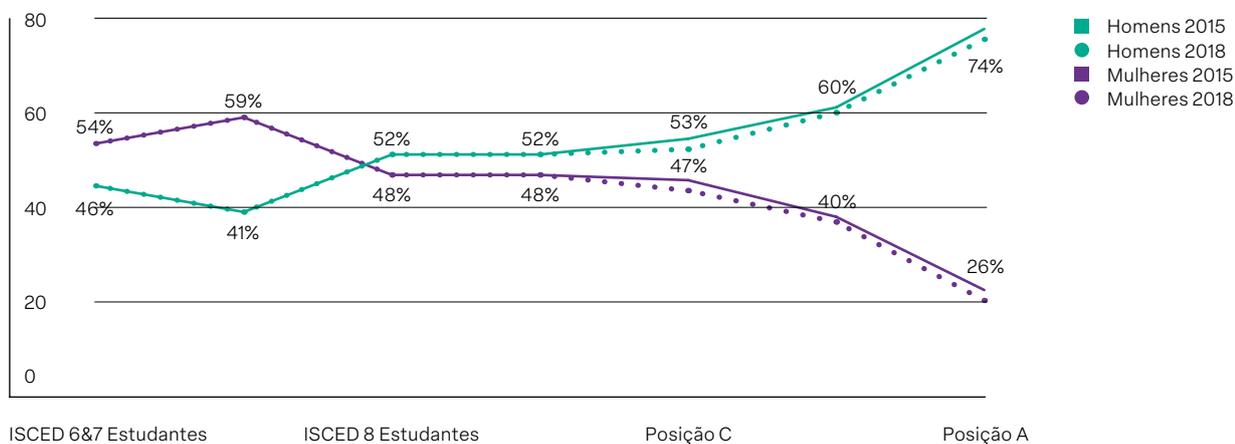
A proporção de mulheres é ainda maior nos/as diplomados/as, com valores semelhantes aos da UE27 ao nível da Licenciatura (59,4%) e do Mestrado (58,6%) e acima da média ao nível do Doutoramento (52,5%) em 2020.

Portugal segue a tendência europeia de “efeito tesoura”, i.e., a proporção de mulheres que frequenta e conclui o ensino superior decresce à medida que se sobe nas posições mais estáveis e elevadas da hierarquia académica. Este efeito mostra as disparidades existentes entre os investimentos educativos e os percursos académicos de mulheres e homens tanto em Portugal como na UE27:

© Uma vez que este dado apenas contabiliza contratos de investigação até um ano, estes dados estão subestimados. Prevê-se que a proporção de pessoas em investigação em situações precárias seja maior, porque há contratos de investigação superiores a um ano que, ainda assim, são igualmente precários.

## 10 Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior

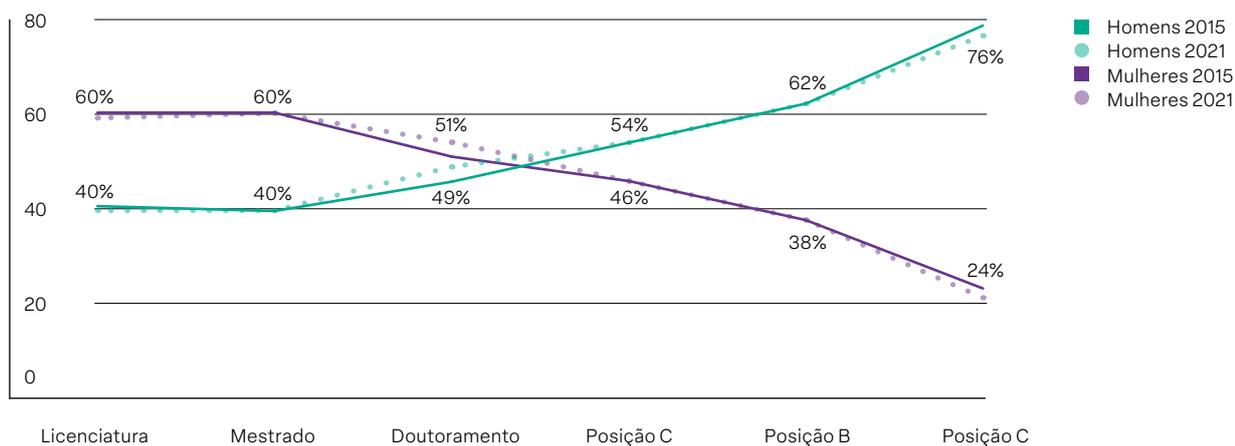
Figura 2.  
Proporção (%) de homens e mulheres, estudantes, diplomados/as e pessoal académico, UE27, 2015–2018



### Fonte

She Figures 2021, base de dados Mulheres na Ciência, DG Investigação e Inovação; Eurostat – Estatísticas da Educação (códigos de dados em linha: educ\_enrl5, educ\_grad5, educ\_uae\_enrt03, educ\_uae\_grad02).

Figura 3.  
Proporção (%) de homens e mulheres, diplomados/as e académicos/as, Portugal (2014/2015 e 2020/2021)



### Fonte

Estatísticas – Perfil do Docente do Ensino Superior (DGEEC) e Diplomados no Ensino Superior (PORDATA), 2023

## 02

## Instituições do ensino superior e mudança

Os números apontam para uma realidade ainda marcada pelas desigualdades de género, nomeadamente no acesso a cargos de liderança e à progressão das mulheres no Ensino Superior.

Para compreender estas regularidades é necessário olhar para os fatores culturais e para mecanismos mais subtis e implícitos que persistem nos contextos académicos. Importa, assim, considerar como as pessoas e as instituições percecionam a Igualdade de Género (IG) no Ensino Superior em Portugal. Foi, por isso, que desenvolvemos uma estratégia de investigação mais aprofundada, com quatro estudos de caso em IES e com entrevistas a lideranças e a mulheres académicas, como vemos em seguida.

Há fatores específicos, nos contextos e instituições, que contribuem para a persistência de desigualdades de género no Ensino Superior. De facto, estas questões podem ser percecionadas de forma muito diferente se, por exemplo, a instituição tem muito mais mulheres do que homens estudantes ou muito mais homens do que mulheres ou ainda em que há paridade. Foi isso que tentámos compreender com a realização de Estudos de Caso<sup>4</sup>, em quatro Instituições de Ensino Superior (IES) portuguesas, muito diferentes no modo como encaram e promovem a Igualdade de Género.

Os dados analisados em cada instituição permitiram uma análise mais detalhada das regularidades identificadas na análise secundária, concluindo-se que:

Há maior consciência quanto ao tema e quanto à necessidade de promover a IG nas IES, que também resulta da imposição de políticas que valorizam a IG, promovidas Comissão Europeia, nomeadamente através dos critérios das fontes de financiamento, como o Horizon Europe, que requerem a existência de Planos de IG nas IES.

No **Estudo de Caso 1**, uma Escola de Gestão e Economia, identifica-se uma cultura institucional investida na resposta aos desafios da desigualdade de género através de uma lógica instrumental. A promoção da IG é entendida como importante sobretudo para melhorar a classificação internacional, passível de ampliar recursos e contribuir para a reputação institucional. Alinhando-se com o Plano IG aprovado ao nível da universidade, os/as participantes, especialmente ao nível da liderança, demonstraram um elevado consenso quanto a um compromisso institucional efetivo com a IG.

© Cada estudo de caso, incluiu a análise de dados secundários, a realização de sessões informativas, workshops, grupos focais e entrevistas semiestruturadas a dirigentes das instituições, docentes, não docentes e estudantes da IES, contando com o apoio de um Ponto Focal (i.e. uma pessoa responsável pela mediação entre o Projeto e a respetiva IES, que ocupava um lugar chave e/ou estratégico na instituição). Para saber mais, consultar o Booklet do Projeto GE-HEI (em <https://gehei.dges.gov.pt/>).

## 12 Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior

Esta IES segue as tendências identificadas ao nível nacional e europeu, verifica-se uma predominância masculina no corpo docente desta IES, existindo apenas um terço de mulheres, das quais apenas 7% está no topo carreira docente. Por sua vez, a maior preponderância de mulheres no corpo não docente não é refletida nos cargos de topo, em que se verifica um maior equilíbrio. Já no corpo discente identifica-se uma tendência para a paridade nas licenciaturas, havendo uma maior assimetria ao nível dos Mestrados, particularmente nas áreas estereotipicamente masculinas como os Negócios e as Finanças (que têm uma frequência de cerca de um terço de mulheres).

No **Estudo de Caso 2**, uma Escola de Engenharia e Tecnologia, a promoção da IG é globalmente entendida como um problema recente e “externo”, suscitado, sobretudo, pelas orientações do Instituto Politécnico e pelas exigências nacionais e internacionais. Um efeito “dominó” das decisões do Politécnico que contribuiu para aumentar a importância da necessidade de tomar medidas promotoras da IG. A crescente atenção na IES revela alguma abertura para avançar com iniciativas concretas. Contudo, é frequentemente uma responsabilidade transferida para o Politécnico, especialmente pela inexistência de recursos que permitam dar resposta a uma estratégia concreta.

Esta IES, à semelhança de outras escolas destas áreas de conhecimento ao nível nacional e europeu, possui um contingente de discentes e docentes predominantemente masculino (cerca de 14% e 28% de mulheres em 2020/2021, respetivamente). A “ausência” de mulheres nos cargos de decisão, nas posições de topo da carreira docente e nos cursos emerge frequentemente como mote para discutir a necessidade e importância da promoção da IG na IES.

No **Estudo de Caso 3**, uma Escola de Engenharia, a IG emerge como um tema controverso, numa cultura institucional com forças favoráveis e contrárias à sua promoção. Este dinamismo traduz-se, manifestamente, numa maior atenção ao tema que poderá, face aos compromissos estabelecidos e investimentos iniciados pelo grupo favorável à promoção da IG, estimular uma concretização mais efetiva das medidas e iniciativas planeadas.

Tal como a IES 2, esta IES segue a tendência nacional e internacional de uma menor proporção de mulheres estudantes e docentes (com nenhuma mulher no topo da carreira). O “problema do número” também emergiu neste Estudo de Caso como mote para a discussão sobre a necessidade de promover a IG.

No **Estudo de Caso 4**, uma Escola de Ciências Sociais e Humanidades, a promoção da IG traduz-se numa dimensão pertinente da mudança institucional em curso, enquanto um eixo estruturante da sua estratégia e definição de metas. Identifica-se alguma resistência interna à mudança e conservadorismo, num contexto institucional mais consciente das desigualdades de género e que procura responder à necessidade, ativamente assinalada e reivindicada pelos/as estudantes, de se transformar numa instituição mais igualitária e moderna.

Nesta IES, a maior proporção de mulheres estudantes e docentes traduz-se numa tendência para a paridade ao nível dos órgãos de decisão e nos cargos de topo da carreira. Contudo, como referem alguns/mas participantes, a ‘existência de mais mulheres não equivale a uma igualdade efetiva’, designadamente porque não há uma equivalência entre a base de recrutamento e a progressão na carreira, e porque persistem assimetrias nos níveis intermédios de decisão. No fundo, e apesar das políticas de promoção da IG que têm vindo a ser aprovadas, somente a existência de mais mulheres não garante ou “soluciona” a igualdade de género na IES porque as condições “reais” vividas por elas ainda são muitas vezes desiguais.

Dos quatro Estudos de Caso, conclui-se que a mudança institucional para garantir a IG foi fomentada de diferentes formas, em parte pressionada pelo contexto externo, mas cujos efeitos dependeram em grande medida das respetivas ‘culturas institucionais’, particularmente o número de mulheres existentes e as áreas científicas predominantes.

Verificou-se que tanto estudantes, como docentes e não docentes tiveram frequentemente dificuldade em identificar os aspetos mais quotidianos e menos visíveis das desigualdades de género que ainda persistem no contexto académico. Estes obstáculos associam-se ao que na literatura é designado como “viés inconsciente” ou implícito e que emerge como uma das explicações mais comuns da perpetuação das desigualdades de género (Herbert, 2013; Gvozdanović e Bailey, 2021). Por exemplo, sabia que homens e mulheres numa situação de recrutamento profissional e perante CVs iguais tendem a escolher o de um homem? E que as audições “cegas” nas orquestras aumentaram a probabilidade de alcançar equilíbrio? Desde o fim do século XX que estudos pioneiros, como o das economistas Claudia Goldin e Cecilia Rouse (2000), demonstram que quando a identidade de género é removida dos currículos o recrutamento nas profissões torna-se mais igualitário.

Os vieses existem porque, nas interações sociais, tendemos a simplificar o modo como processamos a informação (para o uso eficiente dos nossos esquemas internalizados), o que leva ao reforço e confirmação de expectativas aprendidas. As aprendizagens que fazemos no plano interpessoal, familiar, mediático, etc. influenciam o modo como pensamos e nos comportamos e os contextos académicos não estão livres destas influências. De facto, o conhecimento acumulado sobre este tema (Herbert, 2013; Gvozdanović e Bailey, 2021) converge na conclusão de que as desigualdades provocadas pelo viés inconsciente são um problema institucional que tem solução, mas esta implicará uma mudança estrutural e a sua monitorização.

O aprofundamento da investigação através dos estudos de caso permitiu verificar que as resistências mais verbalizadas por participantes das respetivas IES, estão associadas, por um lado, ao menor conhecimento relativamente aos dados que retratam as desigualdades e, por outro lado, a condições objetivas para a promoção e concretização da IG na IES (como o menor n.º de mulheres e de RH nas IES). Ou seja, que as condições institucionais para a promoção da mudança podem ser mais favoráveis ou menos, dependendo nomeadamente das perspetivas e disponibilidades para agir das próprias lideranças, como veremos em seguida.

### 03

#### Trajetórias e perspetivas

Uma análise mais fina e aprofundada, através de entrevistas semiestruturadas a lideranças e a mulheres académicas, permitiu concluir que:

As posições das lideranças das IES se distinguem quanto à percepção das desigualdades de género nas IES; à necessidade de dar relevância ao tema; e à necessidade de implementar medidas e quanto à sua eficácia. Foi possível identificar três tipos de posições face à promoção da IG:

- 1 Apoiantes: consideram que as desigualdades de género persistem na IES e auto responsabilizam-se
- 2 Ambivalentes: têm maior dificuldade em identificar fatores de desigualdade de género na IES, mas têm uma atitude de aprendizagem, reconhecendo a relevância de algumas medidas.
- 3 Resistentes: não reconhecem a existência das desigualdades de género na IES e desvalorizam o tema e a necessidade de agir.

Distinguir entre diferentes perfis de liderança na promoção da IG contribui para uma ação mais adaptada e sensível, capaz de responder às resistências e contornar os seus argumentos [i.e. contraria o que Husu (2013) designa de “inércia institucional” à mudança]

Isso foi visível na análise das trajetórias e perceções de dez Mulheres Académicas com trajetórias notáveis, em que se identificou um contraste entre os contextos institucionais de IES tradicionais e IES recentes (Acker, 1990), a par de condições sociais, familiares e económicas de origem como fatores facilitadores de percursos de sucesso.

Todas as participantes revelaram uma vontade de progredir, em ter reconhecimento, mas muitas vezes sem uma visão estratégica para chegar ao poder.

Assumiram posições de poder, em que muitas vezes estavam isoladas, sendo as únicas mulheres presentes, situações que ajudaram frequentemente a uma tomada de consciência da desigualdade. Se no início da trajetória, tinham uma total ausência de expectativas de discriminação, com o avançar na carreira vão-se deparando com situações e contextos, por vezes evidentes, outras vezes subtis (Carvalho & Diogo, 2018; Herbert, 2013; Dias, Sá & Machado–Taylor, 2013).

Não raras vezes, foi precisamente no momento das suas carreiras em que alcançaram maior sucesso que estas Mulheres Académicas adquiriram uma maior consciência das desigualdades de género existentes no Ensino Superior.

As mulheres académicas que chegaram a posições de topo conseguiram navegar num sistema que lhes era contrário e ultrapassaram obstáculos (explícitos e implícitos) ao longo dos seus percursos.

São unânimes na necessidade de medidas de discriminação positiva, porque consideram que as medidas de promoção da igualdade de género especificamente direccionadas a mulheres, como as mentorias e as quotas, permitirão contrariar as barreiras existentes, mesmo em percursos de excelência académica.

**As conclusões retiradas desta investigação-ação permitem constatar que, apesar de Portugal ter começado tarde no combate às desigualdades de género no Ensino Superior, já começa a dar passos para equilibrar as assimetrias existentes. Precisamente porque persistem desequilíbrios, importa considerar em seguida as pistas elaboradas e fundamentadas a partir dos resultados encontrados.**

### 04

#### Pistas para a promoção da igualdade de género no ensino superior português

A crescente atenção das políticas públicas nacionais à promoção da Igualdade de Género no Ensino Superior encontra-se patente, nomeadamente, na Resolução de Conselho de Ministros n.º 186/2021, de 29 de dezembro e nas Leis n.ºs 73/2017, de 16 de agosto, 26/2019, de 28 de março e 61/2023, de 9 de novembro.

A IG tem sido igualmente reforçada, a nível internacional, na sequência da Estratégia Europeia para a Igualdade de Género (2020–2025), enquanto pilar no programa Horizonte Europa e como contributo direto na concretização do Objetivo 5 do Desenvolvimento Sustentável. Atualmente, a existência de Planos de IG nas IES é, inclusivamente, critério de elegibilidade ao financiamento do programa Horizonte Europa.

A persistência das desigualdades no Ensino Superior implica uma aposta constante e de longo prazo, comprometida com a mudança institucional. Portugal começou tarde a promover estas políticas, que se desenvolveram noutros contextos internacionais há pelo menos uma década. Importa, assim, afirmar o compromisso com a Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior, beneficiando com as aprendizagens e iniciativas exemplares de outros países.

Considerando as lições aprendidas com a promoção da IG nas IES portuguesas e de uma análise sistemática das recomendações internacionais, é sabido que a transformação institucional requer investimentos duradouros tanto ao nível das estratégias de intervenção como dos objetivos e iniciativas. Nomeadamente, com a formalização de compromissos explícitos nos vários níveis institucionais, instrumentos de diagnóstico e monitorização das desigualdades de género na IES, a criação de equipas e/ou gabinetes de IG etc.

Abordar a IG com uma área de conhecimento que requer aprendizagem, “convidar” as pessoas a discutir os temas da IG e compreender as suas perspectivas, desmontar estereótipos e informar sobre a realidade existente contribui para aumentar a receptividade e capacitar ativamente a comunidade académica para a mudança institucional. A abordagem pedagógica resulta numa maior familiaridade com o tema e no reconhecimento efetivo dos obstáculos. Tem um maior potencial do que uma postura impositiva e/ou acusatória, para uma transformação consequente e sustentada das IES, que se caracterizam particularmente por serem contextos de erudição e, como tal, de “dúvida permanente”.

A par disso, identificam-se importantes saltos que contribuem para colmatar os atrasos identificados ao nível global, possibilitados em parte pelo projeto GE–HEI. Designadamente, pela constatação de desequilíbrios género nas Comissões de Avaliação Externa (direções e equipas) da A3Es e nas Comissões de Coordenação dos Programas de Estudo (direções e equipas) das IES portuguesas, que resultou na introdução de alterações pela A3Es<sup>5</sup>, parceira do projeto GE–HEI.

© A saber: i) a inclusão de critérios de IG na nomeação das Comissões de Avaliação Externa; ii) a definição da IG como um dos critérios para avaliar a qualidade das instituições, já patente nos guiões da avaliação institucional; e iii) a introdução da IG como um domínio relevante no Programa Estratégico (2021–2024) da A3Es.

Com o objetivo de reconhecer e incentivar a promoção da IG nas IES portuguesas, foi ainda criado um Prémio às IES com Práticas Exemplares de Igualdade de Género e de um Selo de Compromisso, cuja primeira edição está prevista para 2024.

Por fim, o projeto GE–HEI contribuiu também para a sugestão de caminhos a seguir na criação das condições básicas e fundamentais para a concretização da mudança institucional e a garantia de sustentabilidade na promoção da IG nas IES portuguesas, nomeadamente no domínio: i) do diagnóstico de género e planos de igualdade; ii) das estruturas de governação; iii) da avaliação de desempenho; iv) do incentivo à produção científica; e v) da formação e sensibilização.

Em linha com as propostas avançadas no Manual para processos participativos de promoção da IG no Ensino Superior do projeto GE–HEI, a mudança das IES implica a adoção de estratégias e medidas concretas em múltiplas áreas, que podem incluir, entre outras, as seguintes:

- i acesso e progressão nas carreiras do pessoal docente e de investigação, do pessoal não docente e no acesso a cargos de gestão e de governo das instituições;
- ii conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- iii prevenção e combate ao assédio moral e sexual nos contextos científicos e académicos;
- iv domínio de conhecimento, por exemplo: introdução de conteúdos curriculares, formação de competências, divulgação de resultados de projetos de investigação (nas várias áreas do conhecimento) com impacto na promoção da igualdade de género;
- v combate à segregação horizontal no recrutamento de estudantes, com vista ao equilíbrio do sexo sub-representado;
- vi iniciativas de extensão à comunidade tendo em vista a promoção da Igualdade de Género.

Já foram dados alguns passos importantes para avançar com a promoção da IG nas IES em Portugal. Importa aprofundar o conhecimento, melhorar o desenvolvimento de ferramentas que permitam enfrentar desigualdades existentes, aumentar a consciencialização sobre o tema e integrar efetivamente o objetivo de promoção da igualdade de género no sistema de Ensino Superior português.



## Referências bibliográficas

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>

Carvalho, T., & Diogo, S. (2018). Women Rectors and Leadership Narratives: The Same Male Norm? *Education Sciences*, 8(2). <https://doi.org/10.3390/educsci8020075>

Dias, D., Sá, M. J., & Machado–Taylor, M. de L. (2013). The faculty conjugated as feminine: a portrait of Portuguese academia. *Journal of Further and Higher Education*, 37(1), 21–37. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2011.643776>

Elsevier. (2021). Gender in the Portugal Research Arena: A Case Study in European Leadership. Elsevier. [https://www.elsevier.com/\\_data/assets/pdf\\_file/0005/1173263/portugal-gender-report.pdf](https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0005/1173263/portugal-gender-report.pdf)

European Commission (2021). She figures 2021. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/759686>

Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse. 2000. "Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians." *American Economic Review*, 90 (4): 715–741.

Gvozdanović, J. & Bailey, J. (2021). Unconscious bias in academia: a threat to meritocracy and what to do about it. In E. Drew, & S. Canavan (Eds.), *The Gender–Sensitive University: A Contradiction in Terms?* (pp. 110–123). Routledge.

Herbert, C. (2013). Unconscious bias and Higher Education. Equality Challenge Unit.

Husu, L. (2013). Interrogating Gender Paradoxes in Changing Academic and Scientific Organisation(s). In S. Strid, & L. Husu (Eds.), *GEXcel Work in Progress Report – Proceedings from GEXcel Themes 11–12: Gender Paradoxes in Changing Academic and Scientific Organisation(s)* (Vol. XVII, pp. 17–26). Centre of Gender Excellence – GEXcel.

Poggio, B. (2018). Gender Politics in Academia in the Neoliberal Age. In J. W. Messerschmidt, P. Y. Martin, M. A. Messner, & R. Connell (Eds.), *Gender Reckonings: New Social Theory and Research* (pp. 173–192). New York University Press.

Publicação editada no âmbito do Projeto GE–HEI — Gender Equality in Higher Education Institutions, com financiamento do Espaço Económico Europeu EEA Grants, Programa Conciliação e Igualdade de Género (Projeto Pré-Definido 2).

