V. 18 N. 1
2022
ISSN 2317-6172

Revista DIREITO GV

FGV DIREITO SP

Recebido: 29.01.2021
Aprovado: 09.12.2021

Gênero nas publicações acadêmicas[1]

GENDER IN ACADEMIC PUBLISHING

Gráinne de Búrca[1], *Michaela Hailbronner*[2] e *Marcela Prieto Rudolphy*[3]

Tradução do texto:
BÚRCA, Gráinne de; HAILBRONNER, Michaela; RUDOLPHY, Marcela Prieto. Gender in Academic Publishing. *International Journal of Constitutional Law*, v. 17, n. 4, p. 1025-1044, out. 2019. https://doi.org/10.1093/icon/moz103

Tradução: *Gabriel Dias Marques da Cruz*[4], *Amanda Nunes Lopes Espiñeira Lemos*[5], *Ana Maria Vitória Santos de Freitas*[6], *Andrezza Ribeiro de Souza*[7], *Kauane Nunes Alcedino*[8] *e Mirela Gonçalves Portugal*[9]

1 Universidade de Nova York, Faculdade de Direito, Nova York, Nova York, Estados Unidos

2 Universidade de Giessen, Giessen, Alemanha

3 Universidade do Sul da Califórnia, Califórnia, Los Angeles, Estados Unidos

4 Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil
https://orcid.org/0000-0002-2669-4077

5 Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil
https://orcid.org/0000-0002-7114-4613

6 Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil
https://orcid.org/0000-0001-5153-3761

7 Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil
https://orcid.org/0000-0003-4541-0532

8 Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil
https://orcid.org/0000-0002-0940-6512

9 Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil
https://orcid.org/0000-0003-1432-405X

CC BY-NC

1 Tradução gentilmente autorizada pelas autoras, a quem os tradutores agradecem a permissão concedida.

Neste editorial, levantamos um tema que tem sido questionado por muitos anteriormente, em diferentes contextos:[2] onde se encontram as mulheres na academia e como elas se comportam?

Ao fazermos essas perguntas, e não outras, estamos conscientes de que também há muito o que se dizer sobre diversidade e equidade na academia, bem como em outras dimensões, incluindo origens étnicas, pessoas LGBTQ+, pessoas com deficiência, classes sociais e mais. Com algum pesar, mas também cientes de nossas limitações, aqui trataremos apenas das questões das mulheres.

As mulheres, como sabemos, frequentemente sofrem violência, discriminação e hostilização, o que se manifesta por diversos meios, tanto estruturais quanto individuais; dos casos extremos de violência doméstica, estupro e assédio sexual[3] às formas mais sutis, mas não menos constantes, de discriminações diárias e desvalorização. A academia, embora relativamente privilegiada em comparação a outras esferas sociais, não é tão diferente nesse aspecto em relação a outros campos da vida. As mulheres nas faculdades, departamentos de pós-graduação e universidades enfrentam assédio sexual, abuso e até mesmo estupros,[4] assim como formas menos visíveis, embora disseminadas, de discriminação de gênero, preconceito e misoginia.

As mulheres são significativamente sub-representadas em posições acadêmicas,[5] e muito desfavoravelmente nos níveis mais elevados da carreira acadêmica, embora haja um *número*

2 Ver: BELL, Christine; O'ROURKE, Catherine. Does Feminism Need a Transitional Justice? An Introductory Essay. *International Journal Transitional Just*, v. 1, n. 1, p. 23-44, 2007; CHARLESWORTH, Hilary. Feminist Methods in International Law. *American Journal of International Law*, v. 93, n. 2, p. 379-394, 1999.

3 Ver: ARCHER, John. Sex Differences in Physically Aggressive Acts between Heterosexual Partners: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bullettin*, v. 126, n. 5, p. 651-680, 2000.

4 ROSENFELD, Diane. Uncomfortable Conversations: Confronting the Reality of Target Rape on Campus. *Harvard Law Review*, v. 128, n. 8, p. 359-380, 2015. Disponível em: https://harvardlawreview.org/2015/06/uncomfortable-conversations-confronting-the-reality-of-target-rape-on-campus/; NELSON, Robin G.; RUTHERFORD, Julienne N.; HINDE, Katie; CLANCY, Kathryn B. H. Signaling Safety: Characterizing Fieldwork Experiences and Their Implications for Career Trajectories. *American Anthropologist*, v. 119, n. 4, p. 710-722, 2017, p. 715; CANTOR, David *et al*. *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*. The Association of American Universities, 2015. p. 31; BATTY, David; WEALE, Sally; BANNOCK, Caroline. Sexual Harassment "at Epidemic Levels" in UK Universities. *The Guardian*, 5 mar. 2017; WEALE, Sally; BATTY, David. Sexual Harassment of Students by University Staff Hidden by Non-Disclosure Agreements. *The Guardian*, 26 ago. 2016.

5 Disponível em: https://www.catalyst.org/research/women-in-academia/; ver também: GHOSH, Aniruddha; TANDON, Shreya. A Lot Still Needs to Be Done to Address the Gender Gap in Academia. *The Wire*, 4 ago. 2018. Disponível em: http://thewire.in/education/women-in-academia-gender-pay-gap.

equivalente de homens e mulheres entre os estudantes de alta *performance* em nível de doutorado.[6] Além disso, há muitas outras formas nas quais a "desigualdade de gênero" se manifesta. Isso compreende desde o preconceito implícito nas contratações e promoções,[7] incluindo as diferenças de remuneração entre os gêneros,[8] as expectativas e os julgamentos baseados em gênero nas orientações acadêmicas[9] e avaliações docentes,[10] até o fato de que as mulheres suportam trabalho administrativo desproporcional nas universidades,[11] assim como o trabalho doméstico em casa.[12] Como resultado, persistem diferenças significativas na experiência geral de homens e mulheres que trabalham na academia.[13] Essas diferenças são ainda mais gritantes para mulheres negras e trans.[14]

6 VETTESE, Troy. Sexism in the Academy: Women's Narrowing Path to Tenure. *n+1*, n. 34, 2019. Disponível em: http://nplusonemag.com/issue-34/essays/sexism-in-the-academy/.

7 GVOZDANOVI , Jadranka; MAES, Katrien. Implicit Bias in Academia: A Challenge to the Meritocratic Principle and to Women's Careers – And What to Do about It. *LERU Advice Paper*, n. 23, 2018. Disponível em: https://www.leru.org/files/Publications/Implicit-bias-in-academia-Full-Paper.pdf.

8 Para a situação dos Estados Unidos e do Reino Unido, respectivamente, ver: HATCH, Joshua. Gender Pay Gap Persists across Faculty Ranks. *The Chronicle of Higher Education,* 22 mar. 2017. Disponível em: https://www.chronicle.com/article/Gender-Pay-Gap-Persists-Across/239553 (utilizando dados mais recentes do US Education Department); e HALL, Rachel. Gender Pay Gap in Academia Will Take 40 Years to Close. *The Guardian*, 26 maio 2017. Disponível em: https://www.theguardian.com/higher-education-network/2017/may/26/gender-pay-gap-in-academia-will-take-40-years-to-close (utilizando pesquisas da universidade e Sindicato Acadêmico).

9 EL-ALAYLI, Amani; HANSEN-BROWN, Ashley A.; CEYNAR, Michelle. Dancing Backward in High Heels: Female Professors Experience More Work Demands and Special Favor Requests, Particularly from Academically Entitled Students. *Sex Roles*, v. 79, n. 3-4, p. 136-150, 2018.

10 PETERSON, David A. M. *et al*. Mitigating Gender Bias in Student Evaluations of Teaching. *PLoS One*, v. 14, 2019. Disponível em: https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0216241.

11 GUARINO, Cassandra; BORDEN, Victor. Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family? *Research in Higher Education,* v. 58, n. 6, p. 672-694, 2017. Ver também: https://www.insidehighered.com/news/2018/01/10/study-finds-female-professors-experience-more-work-demands-and-special-favor?fbclid=IwAR0mTYH_O8eOi5blSqO7joj1lvDX9bbv8xQQQjSZhUEPV-birs9n6PFfyCLg.

12 LOCKMAN, Darcy. What "Good Dads" Get Away With? *New York Times*, 4 maio 2019. Disponível em: https://www.nytimes.com/2019/05/04/opinion/sunday/men-parenting.html.

13 NESTEROVA, Yulia; JACKSON, Liz. Gender Inequality in Universities. *Impakter*, 2 nov. 2018. Disponível em: https://impakter.com/gender-inequality-universities/.

14 Esse é o fenômeno bastante conhecido da interseccionalidade. Ver: CRENSHAW, Kimberle. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, 1991.

Os números são deprimentes. De acordo com um estudo recente nos Estados Unidos, em um período de vinte anos (1993-2013), embora o número de mulheres indicadas tenha dobrado em comparação ao de homens, ainda há aproximadamente dois homens contratados para cada mulher contratada, e, quanto mais prestigiada a instituição, maior a desproporção.[15] Nas faculdades de Direito de elite dos Estados Unidos, o percentual de professoras efetivas contratadas é de 28%.[16] Isso ocorre apesar de em muitos países do Norte global as mulheres constituírem mais da metade dos estudantes do corpo de graduação e aproximadamente metade dos que possuem título de doutorado.[17] A proporção de mulheres negras entre o corpo docente de tempo integral nos Estados Unidos na verdade diminuiu de 6,3% para 5,8% entre 1993 e 2013.[18] Enquanto um ou dois países possam destacar-se como exceções,[19] e tem sido indicado, em particular, que o Reino Unido tem melhorado nos últimos

15 VETTESE, nota 6, acima, citando FINKELSTEIN, Martin J.; CONLEY, Valierie M.; SCHUSTER, Jack H. Taking the Measure of Faculty Diversity. *Advancing Higher Education*, v. 1, n. 4, p. 1-18, 2016; GILKERSON, Darrin; SHARMA, Alaisha; ZHANG, Grace. *Where Are Harvard's Female Professors?* Disponível em: https://harvardpolitics.com/harvard/gender-parity/. N.T.: O *link* deste último artigo não está mais disponível. É possível acessá-lo pelo *link* https://medium.com/harvard-open-data-project/where-are-harvards-female-professors-98137a553315. Acesso em 8 mar. 2022.

16 KOTKIN, Minna J. Of Authorship and Audacity: An Empirical Study of Gender Disparity and Privilege in the "Top Ten" Law Reviews. *Women's Rights Law Reporter*, v. 31, n. 4, 2009, p. 384; MERTZ, Elisabeth *et al*. *After Tenure:* Post-Tenure Law Professors in the United States. Chicago: The American Bar Foundation, 2011. Disponível em: http://www.americanbarfoundation.org/uploads/cms/documents/after_tenure_report-_final-_abf_4.1.pdf.

17 VETTESE, nota 6, acima, citando KAMERLIN, Shina Caroline Lynn. Where Are the Female Science Professors? A Personal Perspective. *F1000Research*, n. 5, 2016, p. 1224. Para outro exemplo dessa pirâmide invertida, nesse caso para estudantes de medicina, ver: LEY, Timothy J.; HAMILTON, Barton H. The Gender Gap in NIH Grant Applications. *Science,* v. 322, n. 5.907, p. 1472-1474, 2008. Uma distribuição similar foi encontrada por MONROE, Kristen Renwick *et al*. Gender Equality in the Ivory Tower, and How Best to Achieve It. *PS: Political Science & Politics*, v. 47, n. 2, p. 418-426, 2014, p. 419. Para uma visão geral do número de mulheres alemãs com nível de doutorado em Direito e Economia, ver a informação *on-line* em *Gesis*, Leibniz Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft un Forschung, disponível em https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-promotionen-und-habilitationen-nach-faechergruppen-2016/.

18 FINKELSTEIN, Martin J.; CONLEY, Valierie M.; SCHUSTER, Jack H. Taking the Measure of Faculty Diversity. *Advancing Higher Education*, v. 1, n. 4, 2016, p. 13.

19 Portugal parece ser um dos raros países em que o número de mulheres acadêmicas é quase igual ao de homens: https://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/CareerComparisons/GenderComparisons. E a Faculdade de Direito Jindal na Índia reivindica o orgulho de ser um lugar com essa igualdade também: https://www.legallyindia.com/lawschools/jindal-world-s-first-law-school-to-have-more-women-than-men-faculty-highlights-embarrassing-global-gender-balance-in-academia-20140905-5023.

anos,[20] os Estados Unidos estão longe de ser um ponto fora da curva em relação aos números sombrios. Na Alemanha, por exemplo, as mulheres compõem apenas 15,88% dos professores efetivos.[21] Na África do Sul, 27,5% dos professores em universidades em 2018 eram do sexo feminino.[22]

Os estudos revelam que uma proporção significativa de mulheres sofre algum tipo de assédio sexual nos ambientes acadêmicos.[23] Em algumas disciplinas, mães com filhos pequenos têm entre 33% e 35% menos chances de conseguir empregos efetivos do que pais de crianças pequenas ou mulheres solteiras sem filhos.[24] As crianças, por outro lado, parecem ter pouco efeito sobre as carreiras acadêmicas dos homens.[25] Isso reflete, em parte, o fato de que as mulheres continuam a ter o ônus primário de cuidar dos filhos, mesmo em países com provisões relativamente generosas para licença-paternidade remunerada, como a Alemanha.[26] Além disso, muitas acadêmicas com responsabilidades pelo cuidado dos filhos estão muito menos disponíveis para viajar para conferências ou participar de outras oportunidades de *networking* que são importantes para ajudar a avançar nas carreiras acadêmicas.

Os números descritos anteriormente são surpreendentes, em particular porque ocorrem em círculos relativamente privilegiados – academia – dentro de configurações supostamente

20 De acordo com o Observatório de Carreiras Acadêmicas do Instituto Universitário Europeu de Florença: "Em outros casos, sugere-se que o número de mulheres está aumentando rapidamente, como no Reino Unido, onde há algumas estimativas de que, em 2020, as mulheres poderiam representar a maioria de todos os acadêmicos no país. Isso, contudo, não é muito certo, na medida em que uma pesquisa recente de gênero do professorado do Reino Unido a partir de 2013 mostra que, embora, em geral, um em cada cinco professores no Reino Unido seja do sexo feminino, várias universidades estão ficando bem aquém dessa baixa referência". Disponível em: https://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/CareerComparisons/GenderComparisons.

21 SACKSOFSKY, Ute; STIX, Carolin. *Daten und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft*. 3. ed., 9 nov. 2018. Disponível em: https://www.jura.uni-frankfurt.de/73356125/Daten_und_Fakten_zur_.Repr%C3%A4sentanz_von_Frauen_in_der_Rechtswissenschaft_Sacksofsky_Stix_2018.pdf.

22 NAIDU, Edwin. Universities Body to Probe Gender Imbalance at the Top. *University World News*, 27 jul. 2018. Disponível em: https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20180725103923330.

23 VETTESE, nota 6, acima.

24 WOLFINGER, Nicholas. For Female Scientists, There's no Good Time to Have Children. *The Atlantic,* 29 jul. 2013.

25 Idem.

26 Apenas cerca de um terço de todos os homens na Alemanha usufrui a licença-paternidade e, daqueles que o fazem, menos da metade usufrui por mais de dois meses (o que é um requisito para casais que usufruem de 14 meses de licença parental – em vez do máximo de 12 – entre eles). Ver: BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN, UND JUGEND. *Väterreport*, 2018. Disponível em: https://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed4343ad836b2f 0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf.

pós-patriarcais e em muitas sociedades que estão explicitamente comprometidas com a igualdade de gênero, como Estados Unidos, Austrália e Europa. Na verdade, eles indicam, como Kate Manne observa, que "mesmo as mulheres mais iguais" são desiguais.[27] E a resposta à pergunta proposta no início deste editorial começa a surgir. Nós, de fato, sabemos onde muitas das mulheres na academia se encontram: elas estão relativamente marginalizadas, sobrecarregadas com o serviço, sobrecarregadas em casa, mal pagas, mal citadas e em posições iniciais ou adjuntas.

Dado o grau de dificuldade requerido para subir a escada acadêmica, podemos pensar que não surpreende que muitas mulheres acabem optando por um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, dedicando mais tempo à vida familiar e evitando as escolhas e rotas que tornariam mais provável sua promoção para cargos superiores e posições de liderança. E, embora não haja nenhum indicativo de que essas escolhas não sejam intrinsicamente dignas e a opção genuinamente preferida de algumas mulheres, a questão de qual equilíbrio elas teriam alcançado se vivessem em um mundo de oportunidades verdadeiramente iguais permanece apenas uma situação contrafactual. *Prima facie*, não há nenhuma boa razão para pensar que as mulheres não apreciariam tanto quanto os homens o *status*, o poder, o reconhecimento e o senso de realização profissional que advêm da ocupação de posições de prestígio na academia. De qualquer forma, esses problemas com certeza levantam a questão de se, em um mundo com maior igualdade de gênero, inclusive em casa e no local de trabalho, a opção preferida por homens e mulheres não poderia ser uma vida mais equilibrada para todos, se isso não tivesse de vir à custa de ocupar o *status* de segunda classe na vida profissional.

Não é de surpreender que uma área de preocupação para nós nos últimos anos na I•CON tem sido o número e a proporção de autoras enviando submissões à revista. Não só a porcentagem do número total de artigos submetidos à revista por autoras, a cada ano, é significativamente menor do que o percentual de submissões por autores do sexo masculino, como o percentual de submissões por mulheres vem diminuindo a cada ano nos últimos três anos. Trinta e quatro por cento das submissões em 2016 foram de autoras, mas essa porcentagem diminuiu em 2017 para 32% e, em 2018, caiu para 30%. E, embora a taxa de aceitação de artigos enviados por mulheres durante esses anos acabe por ter sido maior do que a taxa de aceitação dos artigos submetidos por homens, o resultado é que pouco mais de um terço dos artigos publicados na I•CON de 2016 a 2018 foi de autoria de mulheres.

Para nós, membros da equipe editorial da I•CON, esse fato é intrigante e preocupante. Dado que os índices de admissão em faculdades de Direito nos últimos anos nos Estados

27 MANNE, Kate. *Down Girl*: The Logic of Misogyny. Nova York: Oxford University Press, 2018. p. 297.

Unidos,[28] na Europa[29] e em outros lugares do mundo[30] tenderam a ser igualitários em relação ao gênero, ou compostos de uma porcentagem maior de mulheres do que de homens, e que na Europa as porcentagens de doutorandos homens e mulheres na área do Direito são relativamente equilibradas,[31] como é que a porcentagem de mulheres que submetem seu trabalho à publicação em uma revista como a I•CON fica significativamente abaixo desses números? A porcentagem de mulheres que ingressam na educação superior em muitas partes do mundo é, de fato, impressionante.[32] E sabemos que, embora mulheres sejam mal representadas nos mais altos níveis de carreira dentro da academia, elas são muito bem representadas nos níveis iniciais.[33] Dada a preponderância de mulheres estudantes de Direito, a abundância de doutorandas e o número de mulheres ocupando posições nos menores níveis da hierarquia acadêmica em muitos países, por que não existem mais submissões de acadêmicas à revista?

Realmente, parece que a presença desproporcional de mulheres em publicações acadêmicas não se limita ao número relativamente baixo de submissão à I•CON. Muito se tem escrito sobre as dimensões de gênero de publicações acadêmicas em geral, particularmente, mas não apenas, no campo da ciência.[34] Existem padrões distintos entre os estilos de citações de

28 Ver: Law School Enrollment by Gender (2017 Data). Disponível em: https://www.enjuris.com/students/law-school-gender-ratio-2017.html.

29 GALLIGAN, Yvonne *et al*. *Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU*. European Parliament, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, ago. 2017. Brussels: European Union. p. 73.

30 Singapura e África do Sul particularmente parecem pontuar bem no equilíbrio de gênero dos estudantes nas universidades em geral. Disponível em: https://www.timeshighereducation.com/student/news/eight-world-leading-universities-5050-gender-balance.

31 GALLIGAN *et al*., nota 29, acima, p. 74.

32 O *The Global Gender Gap Report* anual contém uma análise e *ranking* de 149 países, que, entre outras coisas, tenta mensurar o progresso acerca da igualdade de gênero na educação: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf. Não achamos estatísticas precisas acerca do equilíbrio de gênero nas universidades de outros continentes, porém algumas tentativas de medir o equilíbrio de gênero em universidades de todo o mundo demonstram que instituições da América do Sul estão indo bem nesse quesito, enquanto as instituições asiáticas não estão. Ver: *ranking* anual Leiden, https://www.leidenranking.com/ e a discussão presente em: https://www.nature.com/articles/d41586-019-01642-4. Por outro lado, parece que o algoritmo utilizado para detectar gênero pelo sobrenome talvez não seja preciso na Ásia.

33 Ver: https://www.catalyst.org/research/women-in-academia/ e o texto acompanhando a nota 5, acima.

34 LUNDINE, Jamie *et al*. The Gendered System of Academic Publishing. *The Lancet*, v. 391, n. 10132, p. 1754-1756, 5 maio 2018, p. 1.754; e WITTEMAN, Holly O. Gender Bias in Academia. *The Lancet*, v. 393, p. 741, 2018 [N.T.: p. 743, com publicação em 2019].

cada gênero, com homens citando a si mesmos e o trabalho de outros homens significativamente mais do que o trabalho de acadêmicas.[35]

Temos examinado nossa responsabilidade como editoras da revista em face desse persistente e, aparentemente, onipresente preconceito de gênero na academia, o que parece ser tanto refletido quanto exacerbado de alguma forma no contexto de publicações acadêmicas. A questão para nós é se é possível abordar alguns aspectos desse preconceito e, em particular, as formas como ele se manifesta dentro das políticas e práticas da revista. Nós tomamos o cuidado de convidar números equivalentes de acadêmicos homens e mulheres para os artigos que comissionamos e o nosso processo de revisão dos pares é às cegas. Na seção de resenhas, prestamos atenção ao gênero dos resenhistas e dos autores cujos livros estão sendo resenhados. Ainda assim, nem sempre somos bem-sucedidas em garantir um grau maior de equidade de gênero. Em particular, nós não conseguimos facilmente afetar o número de submissões à revista.

Nossas experiências na I•CON são corroboradas por estatísticas sobre a diferença de gênero em publicações em uma variedade de searas acadêmicas. Os homens regularmente publicam mais do que as mulheres de acordo com vários estudos e, no mínimo em alguns campos, eles aparentemente publicam em diferentes locais.[36] Um estudo recente que analisou as publicações de professores de psicologia na Alemanha indica que mulheres publicam menos trabalhos em jornais acadêmicos, porém equiparam-se na publicação de capítulos em livros.[37] Nós nos perguntamos se isso também se aplica ao Direito, e suspeitamos que possa se aplicar. Um estudo dos Estados Unidos conduzido dez anos atrás sobre autoria

• • •

35 DION, Michelle L.; SUMNER, Jane Lawrence; MITCHELL, Sara McLaughlin. Gendered Citation Patterns across Political Science and Social Science Methodology Fields. *Political Analysis*, v. 26, n. 3, p. 312-327, 2018. Veja também: KING, Molly M. *et al*. Men Set Their Own Cites High: Gender and Self-Citation across Fields and over Time. *Socius:* Sociological Research for a Dynamic World, v. 3, n. 1, 2017. Em um estudo específico da área do Direito sobre o impacto de gênero nas citações durante um período de tempo, os autores descobriram que autoras eram mais citadas que homens autores. No entanto, eles contaram como autoria feminina quaisquer artigos que também contassem com um coautor homem ou mulher, e notaram que autoras femininas eram mais comumente coautoras com autores masculinos do que vice-versa. COTROPIA, Christopher A.; PETHERBRIDGE, Lee. Gender Disparity in Law Review Citation Rates. *William & Mary Law Review*, v. 59, n. 3, p. 771-812, 2018. Para discussões acerca desse estudo, ver: https://prawfsblawg.blogs.com/prawfsblawg/2015/06/gender-and-legalscholarship.html.

36 LUTTER, Mark; SCHRÖDER, Martin. Is There a Motherhood Penalty in Academia? The Gendered Effect of Children on Academic Publications. *MPIFG Discussion Paper* No. 19/2, 2019, com mais referências.

37 MAYER, Sabrina J.; RATHMANN, Justus M. K. How Does Research Productivity Relate to Gender? Analyzing Gender Differences for Multiple Publication Dimensions. *Scientometrics*, v. 117, p. 1633-1693, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s11192-018-2933-1.

feminina nas melhores revistas jurídicas indicou que apenas 20% dos artigos eram de autoria exclusivamente feminina.[38] Se as mulheres não estão submetendo em grande número para as maiores publicações jurídicas porque acreditam que seu trabalho provavelmente não será aceito ou por alguma outra razão, ou, ainda, se elas estão submetendo e sendo rejeitadas, não é claro. Maior transparência e maior disponibilidade de dados divididos por gênero nas publicações em periódicos seriam um importante passo para entender o que está acontecendo, a fim de contribuir para o início da abordagem da desigualdade de gênero. Porém, se estivermos certos quanto ao fato de que muitas mulheres publicam mais em livros do que em periódicos, isso já pode ser um problema em si. Um dos nossos editores-chefes, Joseph Weiler, corretamente advertiu jovens estudantes em um editorial anterior contra cair na armadilha do volume editado, aconselhando-os, em vez disso, a utilizar seu tempo para trabalhar em grandes ideias, em vez de produzir capítulos escritos apressadamente.[39] Nem todos os capítulos em livros são escritos apressadamente, é claro, e alguns, senão muitos, são de alta qualidade. Boas coleções editadas podem representar também o tipo de trabalho temático colaborativo que muitas mulheres podem escolher como veículo para desenvolver um projeto coletivo. Contudo, os capítulos em livros são, em geral, menos lidos, comumente não se encontram disponíveis eletronicamente como estão os periódicos hoje em dia e, portanto, são menos acessíveis aos leitores e têm peso menor em decisões sobre contratações acadêmicas e promoções.

Acrescente-se a isso o fato de que jovens acadêmicos responsáveis pelo cuidado de filhos – e portanto, particularmente jovens acadêmicas – têm dificuldades com espaço e tempo. Trabalhar em grandes ideias requer horas e, idealmente, dias reservados para leitura, reflexão e escrita ininterruptas.[40] Esse tempo é difícil de obter para todos os jovens acadêmicos, desafiados pela pressão de preparar e ensinar novas aulas, formular pedidos de financiamento, organizar conferências, fazer *network* (e, dessa forma, participar pelo menos de alguns livros) e publicar (quanto mais, melhor). No entanto, para jovens acadêmicas com responsabilidades de cuidado infantil altamente desproporcionais, assim como obrigações domésticas e administrativas excessivas, é praticamente impossível achar espaço para isso. Nessas situações, nada é mais fácil do que postergar o trabalho em uma grande ideia e voltar-se, então, para o artigo da próxima conferência ou o capítulo em um livro de forma a ter alguma publicação que seja para mostrar, além de realizar suas muitas outras obrigações.

38 KOTKIN, nota 16, acima, p. 398.

39 WEILER, Joseph H. H. Editorial – On My Way Out – Advice to Young Scholars II: Career Strategy and the Publication Trap. *European Journal of International Law*, v. 26, n. 4, p. 795-800, 2015.

40 Ver também: SCHULTE, Brigid. A Woman's Greatest Enemy? A Lack of Time to Herself. *The Guardian*, 21 jul. 2019. Disponível em: https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/jul/21/woman-greatest-enemy-lack-of-time-themselves, ecoando Virginia Woolf em *Um teto todo seu* (1929).

E não acaba aí. Uma vez escrito, o texto deve ser submetido. E quando é finalmente publicado, nem sempre é suficiente deixá-lo descansar nas prateleiras e confiar que encontrará seus leitores. As publicações precisam ser compartilhadas, promovidas, anunciadas. E ainda assim, de forma muito similar ao fato de que a porcentagem de submissões femininas é menor do que sua presença na academia, na nossa experiência, essa lacuna também se apresenta quanto à promoção de seu trabalho. Muitos homens não veem dificuldades em escrever-nos e pedir que seu próximo livro seja resenhado na I•CON, requerer que sejam nomeados para um prêmio ou engajar-se em outros tipos de autopromoção. Nós observamos que as mulheres fazem isso com bem menos frequência. Com isso, não pretendemos sugerir que todos os homens são inclinados a promover o próprio trabalho ou que nenhuma acadêmica o faz. Não obstante, e sem tornar tais diferenças essenciais, existe uma distinção de gênero nesse quesito. Muitos comentadores têm escrito sobre diferenças de gênero no que se refere à autopromoção no ambiente de trabalho,[41] mas nós sentimos que esse ponto merece ser enfatizado no contexto de um editorial convidando mais mulheres a submeter seu trabalho para publicação.

As mulheres devem então aprender a gritar mais alto? Novamente, os estudos mostram que não é tão fácil assim. A assertividade não se traduz automaticamente em sucesso feminino, em contraste com o masculino, e as mulheres em geral não parecem ter tanta falta de confiança, mas temem uma reação negativa, caso se comportem da mesma maneira que seus colegas homens.[42] Por fim, existe uma questão ainda mais profunda a ser abordada acerca do *porquê* as mulheres deveriam adotar os padrões de comportamento prevalentes e se a academia deve ser um espaço onde todos nós supostamente deveríamos nos autopromover constantemente.

Também é provável que haja consequências negativas para mulheres que apontem o fenômeno que discutimos aqui, tais como desigualdade de gênero, discriminação de gênero e iniquidade, sexismo e misoginia.[43] Manifestar-se, seja para apontar essas instâncias, seja para propor soluções, pode gerar consequências opostas ao almejado e pode, muito bem, prejudicar a

41 Para uma síntese de alguns estudos recentes interessantes acerca do assunto, ver: THOMPSON, Stéphanie. A Lack of Confidence Isn't What's Holding Back Working Women. *The Atlantic*, 20 set. 2018. Disponível em: https://www.theatlantic.com/family/archive/2018/09/women-workplace-confidence-gap/570772/.

42 Idem.

43 Sobre a ideia de misoginia como fenômeno autodisfarçado e sobre reação misógina, ver: MANNE, nota 27, acima.

carreira acadêmica das mulheres.[44] Essa "reação misógina"[45] pode assumir diferentes formas, uma das quais tem sido o argumento (feito tanto por algumas mulheres como também por homens) de que mulheres, na verdade, gozam de várias oportunidades precisamente pelo fato de serem mulheres. "Qualquer mulher", escreve Heather Mac Donald, "remotamente inserida no domínio público e que não seja profundamente consciente de que tem sido 'beneficiária' da pressão para preencher painéis de conferências, vagas na mídia e editoriais com mulheres está enganando a si mesma. Quadros corporativos e administrativos procuram mulheres desesperadamente."[46] "Não existe uma faculdade de ciência ou laboratório no país", ela acrescenta, "que não esteja sob a incessante pressão de administradores de universidades e do governo federal para contratar professoras e pesquisadoras, independentemente da falta de candidatos competitivos e do preço dos padrões meritocráticos."[47]

Estaríamos "nos enganando" então? Estariam as universidades realmente "desesperadas" por mulheres? Estariam os painéis de conferências e universidades sendo lotados por mulheres – e, efetivamente, por mulheres afortunadas e não merecedoras, como parece ser a sugestão implícita? As estatísticas não sustentam tais alegações. Em primeiro lugar, não deveria causar surpresa que mulheres sejam convidadas para conferências e para contribuir em volumes editados, uma vez que constituem aproximadamente 50% da população acadêmica, ao menos nos níveis iniciais. Contudo, mesmo assim, ainda existem diversas situações – e os próprios leitores, com certeza, têm exemplos de experiências pessoais – em que ainda não há nenhuma mulher ou nas quais apenas um número extremamente pequeno de mulheres é palestrante.[48] Nas conferências jurídicas na Alemanha, por exemplo, não é raro que mulheres formem menos de 20% dos palestrantes, mesmo em 2019.

• • •

44 "Em Irvine, muitas acadêmicas 'temiam reações adversas caso se manifestassem abertamente por mudanças, então rejeitaram o ativismo coletivo aberto em favor de ações coletivas mais sutis e menos ameaçadoras'. Em uma pesquisa sobre acadêmicas nas faculdades de Medicina dos Estados Unidos, muitas disseram que se sentiram intimidadas por chefes sexistas de departamento que adotaram 'punições contra membros que deles discordavam e estimularam o avanço das carreiras dos que apoiaram seus pontos de vista'. Vários estudos analisados para esta resenha notaram que os seus entrevistados pediram anonimato por medo de represálias." Ver: VETTESE, nota 6, acima.

45 MANNE, nota 27, acima, p. 281-300.

46 DONALD, Heather Mac. The UCSB Solipsists. *National Review*, 1º jun. 2014, citado por MANNE, nota 27, acima, p. 38.

47 Idem.

48 CASADEVALL, Arturo; HANDELSMAN, Jo. The Presence of Female Conveners Correlates with a Higher Proportion of Female Speakers at Scientific Symposia. *mBio*, v. 5, n. 1, 2014. doi:10.1128/mBio.00846-13.

E a experiência germânica não é isolada: uma gama de fontes indica que mulheres são sub-representadas em conferências de maneira geral, especialmente como palestrantes principais ou em painéis sêniores.[49] E, na rara ocasião em que – após décadas, senão séculos, de painéis exclusivamente masculinos – existem alguns painéis totalmente formados por mulheres, a repercussão é negativa.[50]

Ainda mais importante, as estatísticas nos dizem que apenas muito raramente as mulheres conseguem o que importa mais: o cargo de professor efetivo. Dessa forma, tal foco específico em mulheres para conferências, comitês ou coletâneas é, na verdade, consequência do fato de que, nas redes nas quais professores operam, particularmente nos níveis mais superiores, a presença de mulheres é tão rara que certos esforços são necessários para garantir que haja alguma participação feminina. Finalmente, por que as mulheres deveriam ter de contemplar se elas estão sendo convidadas, como sugeriu Mac Donald, *apenas porque* são mulheres? Quantos homens já se questionaram se merecem suas posições ou *status* ou o convite que receberam pelo fato de serem homens? Lembremos que nos anos 1960 uma das mais brilhantes advogadas de sua geração, Ruth Bader Ginsburg, foi rejeitada em diversas firmas de advocacia e cargos judiciais nos Estados Unidos simplesmente porque era mulher. Isso significa que, pelo menos até o final dos anos 1960, no Ocidente, e, sem dúvida, muito mais tarde que isso em vários outros lugares, o mercado de trabalho de elite baseou-se em um sistema quase absoluto e enraizado com ações afirmativas para homens.

Outro problema recorrente hoje, como evidenciado pelos comentários de Mac Donald, é que esforços contínuos, importantes e necessários para elevar o número de mulheres na academia são provavelmente entendidos por alguns – mesmo até por vários – como arbitrários, não baseados no mérito. Tais esforços podem ser vistos como imerecidos, injustos: eles são um "benefício", uma vantagem para as mulheres, talvez um presente pelo qual deveriam ser gratas.[51] A suspeita é que, caso contrário, as mulheres não estariam aqui, palestrando em conferências, escrevendo editoriais, sendo contratadas, sendo promovidas. Mesmo que façam parte de mais de 50% das turmas de Direito e dos candidatos de doutorado e

• • •

49 KOSSEFF, Jeffrey. Guys, We Need to Put a Stop to the "Manel". *Iapp*, 12 jan. 2018. Disponível em: https://iapp.org/news/a/guys-we-all-need-to-put-a-stop-to-the-manel/; FARR, Cooper M. *et al.* Addressing the Gender Gap in Distinguished Speakers at Professional Ecology Conferences. *BIoscIence*, v. 65, n. 5, p. 464-468, 2017; FORD, Heather L. *et al*. Gender Inequity in Speaking Opportunities at the American Geophysical Union Fall Meeting. *Nature Communications*, v. 9, 2018, p. 1358.

50 RUSSELL, Michelle. Backlash to All-Women Speaker Lineup at Science Conference. *pcma*, 7 mar. 2019. Disponível em: https://www.pcma.org/backlash-all-women-speaker-lineup-science-conference/.

51 Novamente, isso pode ser compreendido como parte da "reação misógina" descrita por MANNE, nota 27, acima.

pós-doutorado e ocupem quase esse mesmo percentual em posições docentes iniciais, qualquer convite para incluir uma mulher em um painel ou qualquer promoção para um cargo efetivo, ou convite para ministrar uma palestra, deve estar sendo feito somente porque ela é uma mulher.

É desanimador identificar e enfrentar um problema sério e perceber ao mesmo tempo as grandes dificuldades implicadas em resolvê-lo. A maioria dessas dificuldades precisará ser enfrentada no âmbito institucional e estrutural de faculdades, universidades e, em última instância, do Estado. Contudo, escrevemos este editorial por diversas razões, dentre as quais a primeira é manter a questão viva e no primeiro plano da nossa mente, bem como na dos nossos leitores. Nada do que aqui escrevemos é novo ou surpreendente, mas as injustiças que não são faladas clara, ruidosa e regularmente podem ser facilmente esquecidas ou ignoradas. Podem tornar-se normais e arraigadas, rotineiras de tal forma a permanecer somente um senso de resignação, um mero dar de ombros. Levantar o assunto já é dar um passo, ainda que pequeno, rumo ao debate.[52] Nesse sentido, o trabalho de numerosas acadêmicas feministas e ativistas, tantas que é impossível mencionar, tem sido crucial ao enquadrar e expor as injustiças e os enviesamentos de modo pioneiro, criando e aumentando a consciência e mantendo a pressão em prol de mudanças.

O segundo motivo pelo qual escrevemos é que há iniciativas que cada um de nós pode tomar, ainda que pequenas, e oportunidades para agir quando encontramos as barreiras enfrentadas pelas mulheres na academia. Estamos convocando cada um de vocês enquanto indivíduos, e a todos nós enquanto atores coletivos, colegas de academia e editores, para fazermos tudo em nosso poder para enfrentar as variadas dimensões do problema dentro de nosso alcance, por mais intratáveis e enraizadas que pareçam. Convocamos mulheres a submeter suas pesquisas à I•CON. Convidamos autoras a informar quando publicarem ou forem as organizadoras de livros que possam interessar aos leitores da I•CON para que sejam resenhados e convidamos homens e mulheres a escrever resenhas dos livros escritos por colegas mulheres e citá-las. Convocamos ambos, homens e mulheres, a assegurar que palestrantes mulheres participem de painéis nas nossas conferências anuais e que considerem orientações e aconselhamentos a colegas mulheres, em particular iniciantes. Convocamos todos os nossos leitores homens a rejeitar e recusar participações em painéis unicamente masculinos,[53] e nossas leitoras, a questionar ou desafiar a composição desses painéis quando os virem.

• • •

52 RÉGNER, Isabelle *et al.* Committees with Implicit Biases Promote Fewer Women When They Do Not Believe Gender Bias Exists. *Nature Human Behaviour*, v. 3, p. 1171-1179, 2019. Disponível em: https://www.nature.com/articles/s41562-019-0686-3.

53 N.T.: As autoras incentivam que haja a rejeição, pelos leitores masculinos, de participar em "*manels*", expressão que traduziria painéis compostos exclusivamente por homens. A expressão faz sentido em inglês, mas não tem um correlato em português.

Em uma tentativa de fazer esses esforços mais fáceis para todos nós, a I•CON está atualmente trabalhando para fornecer acesso a uma base de dados com todos os seus membros, facilitando o acesso a outros pesquisadores, incluindo colegas mulheres e pesquisadores no início de carreira trabalhando no mesmo ramo. Pretendemos, em anos futuros, oferecer creches e assistência infantil na conferência anual da I•CON. De fato, desde a sua fundação, a I•CON tem incorporado o princípio da igualdade de gênero em seus órgãos de governança e estrutura, e apelamos a outras sociedades acadêmicas, organizações e publicações para fazer o mesmo. A organização também busca criar caminhos e oportunidades para auxiliar no avanço da igualdade de gênero dentro da academia, organizando uma recepção de *networking* feminino em sua conferência anual, ainda que haja resistência mesmo ante esse pequeno passo.

Pedimos a todos que estejam comprometidos e determinados a buscar com afinco talentos femininos quando estiverem presentes em comitês de contratação e que estruturem seus locais de trabalho acadêmicos, dentro do possível, de forma que sejam amigáveis perante questões de família e também que não exponham cuidadores familiares primários – que são quase sempre mulheres – a demandas difíceis (por exemplo, aulas em horário avançado, colóquios e reuniões aos fins de semana). Finalmente, invocamos todos os leitores a auxiliar de todas as maneiras possíveis para avançar a igualdade de gênero na academia e nos informar sobre quaisquer propostas ou novas maneiras de enfrentar o problema. A I•CON está aqui, pronta para escutar suas sugestões e comprometida com mais mudanças!

Como citar esta tradução:

BÚRCA, Gráinne de; HAILBRONNER, Michaela; RUDOLPHY, Marcela Prieto. Gênero em publicações acadêmicas. Tradução de Gabriel Dias Marques da Cruz, Amanda Nunes Lopes Espiñeira Lemos, Ana Maria Vitória Santos de Freitas, Andrezza Ribeiro de Souza, Kauane Nunes Alcedino e Mirela Gonçalves Portugal. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 18, n. 1, jan./abr. 2022.

AUTORAS

Gráinne de Búrca

Professora da Faculdade de Direito da Universidade de Nova York (NYU Law School), Estados Unidos.

grainne.deburca@nyu.edu

Michaela Hailbronner

Professora de Direito Público e Direitos Humanos da Universidade de Giessen, Alemanha.

Michaela.Hailbronner@recht.uni.giessen.de

Marcela Prieto Rudolphy

Professora Assistente da Faculdade de Direito da Universidade do Sul da Califórnia, Estados Unidos.

mprieto@law.usc.edu

TRADUTORES

Gabriel Dias Marques da Cruz

Mestre e Doutor em Direito do Estado pela Universidade de São Paulo (USP). Professor Adjunto de Direito Constitucional da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e da Faculdade Baiana de Direito.

gabriel_dmc@yahoo.com.br

Amanda Nunes Lopes Espiñeira Lemos

Doutoranda e Mestre em Direito pela Universidade de Brasília (UnB).

amandaespineira@gmail.com

Ana Maria Vitória Santos de Freitas

Bacharela em Humanidades pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Graduanda em Direito pela UFBA.

anadfreitasx@gmail.com

Andrezza Ribeiro de Souza

Bacharela em Humanidades pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Graduanda em Direito pela UFBA.

andrezza.rs@gmail.com

Kauane Nunes Alcedino

Bacharela em Humanidades pela Universidade Federal da Bahia. Graduanda em Direito pela UFBA. MBA em Auditoria, Controladoria e *Compliance* pela Universidade de Salvador.

k_alcedino@hotmail.com

Mirela Gonçalves Portugal

Mestranda em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Graduada em Jornalismo pela UFBA.

mirelagportugal@gmail.com