

PLANO
INCLUSIVO
DE **IGUALDADE**
DE GÉNERO
DA UNIVERSIDADE
DO ALGARVE



Elaborado pelo grupo de trabalho
designado para o efeito através
do Despacho RT.91/2021

2022

**PLANO INCLUSIVO DE
IGUALDADE DE GÉNERO
DA UNIVERSIDADE DO
ALGARVE – PI²Género UAAlg**



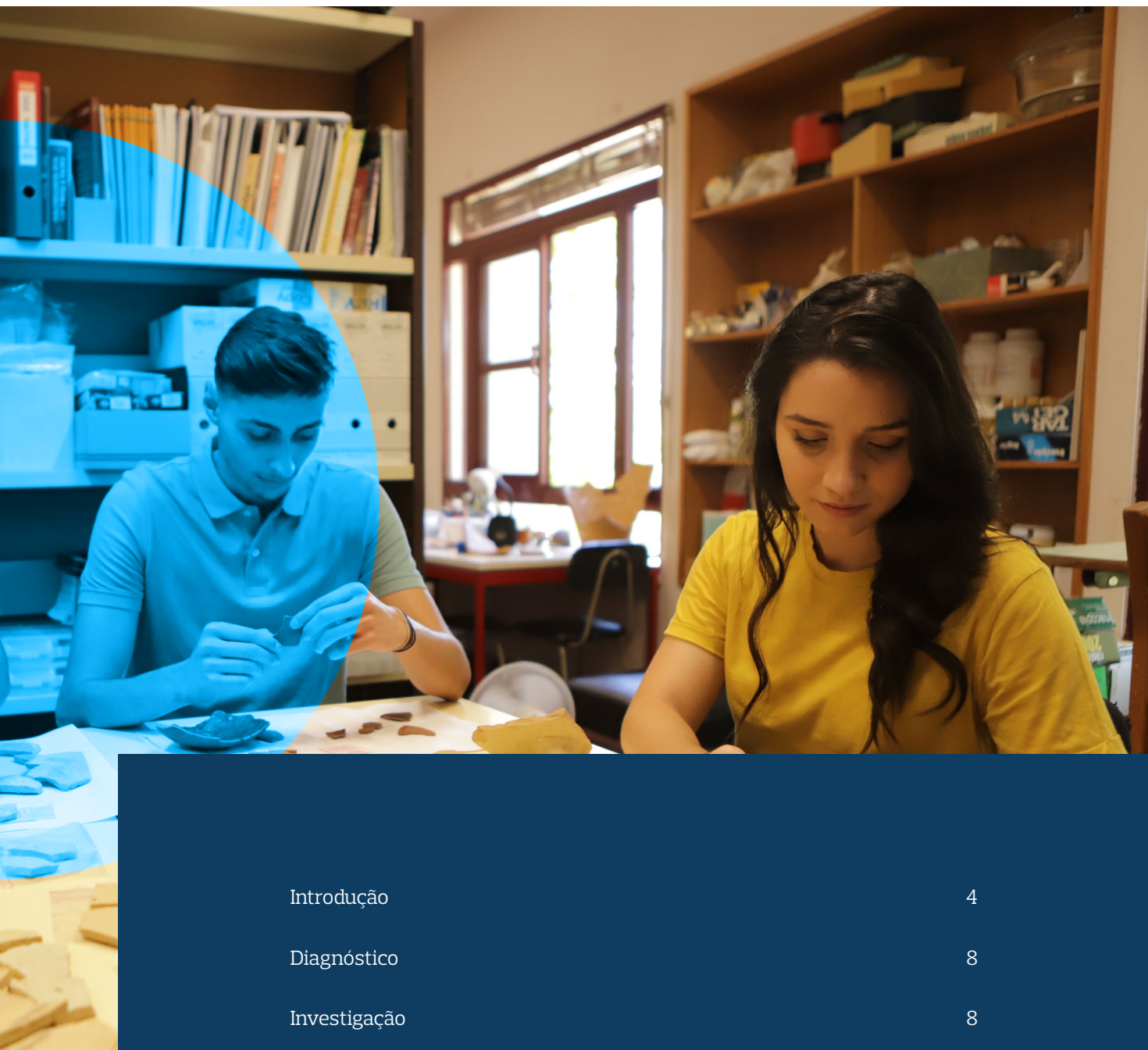
Elaborado pelo grupo de trabalho designado para o efeito através do Despacho RT.91/2021, com a seguinte composição:

Ana Rita Dinis de Figueiredo, UAIC
Bruno Mendes da Silva, ESEC
Isabel Cristina Sousa Rocheta, GAJ
Jean-Christophe Antoine Giger, FCHS
Joana Conduto Vieira dos Santos, FCHS
Joel David Valente Guerreiro, SI
Maria de Lurdes dos Santos Cristiano, FCT
Miguel Ângelo Nascimento Domingos, SA

Grupo Acompanhado pelo Encarregado da Proteção de Dados da Universidade do Algarve, Júlio Fernandes

Coordenação

Maria Alexandra Anica Teodósio, Vice-reitora para a Internacionalização e Desenvolvimento Sustentável



Introdução	4
Diagnóstico	8
Investigação	8
Ensino	12
Recursos Humanos	28
Perceção da comunidade sobre a igualdade de género	35
Estratégia e ações	38
Fontes de informação	48
Anexos	49



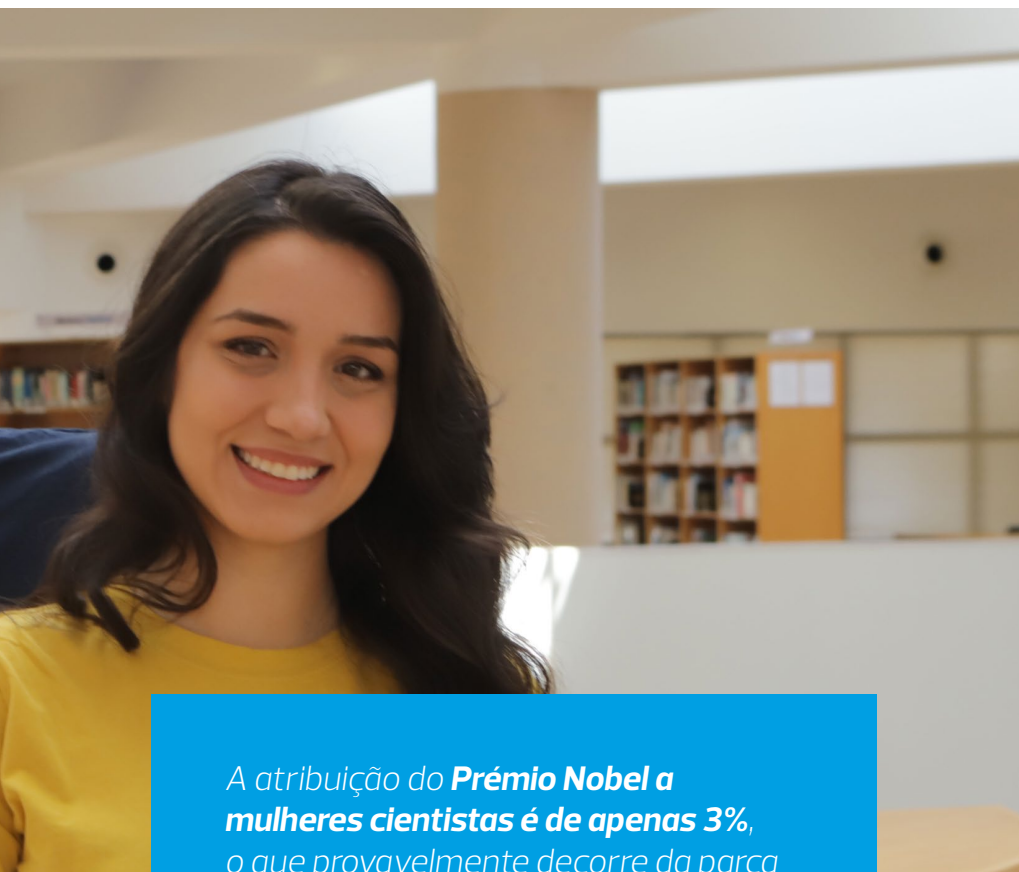
Introdução

A Universidade do Algarve (UALg) é uma instituição de ensino superior pública, fundada nos princípios da liberdade de criação, promotora da diversidade e defensora dos valores culturais, humanísticos, artísticos e sociais, que procura fomentar, nos diversos segmentos da Comunidade Académica, um espírito de exigência, de solidariedade e de cidadania ativa na defesa dos Direitos Humanos e da Paz. Estes princípios foram consagrados nos seus Estatutos, publicados no Diário da República, 2.ª série, n.º 249, de 27 de dezembro de 2021, em especial, no artigo 2.º, que dispõe sobre a Missão, "A Universidade do Algarve (...) [contribui] para a promoção cultural e científica da sociedade, com vista a melhorar a sua capacidade de antecipação e resposta às alterações

sociais, científicas e tecnológicas, para o desenvolvimento das comunidades, em particular da região do Algarve, para a coesão social, promovendo e consolidando os valores da liberdade e da cidadania". A UALg é uma instituição comprometida globalmente com o desenvolvimento social cultural e económico, contribuindo ativamente para uma sociedade mais feliz, segura e inclusiva.

O princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens foi contemplado pela primeira vez, pela Comunidade Europeia, no artigo 141.º (anterior artigo 119.º) do Tratado de Roma, com o intuito de garantir o direito a igualdade de remuneração por trabalho igual. As subsequentes alterações legislativas, baseadas

na mudança de paradigma sobre a extensão daquele princípio, bem como a criação de plataformas europeias, tais como, *Women in Science* e a publicação pan-europeia *She Figures*, da Comissão Europeia, serviram de motivação para intensificar a chamada de atenção para a necessidade da igualdade de género, também na ciência. Em 2006 foi criado o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (*European Institute for Gender Equality - EIGE*), que tem como objetivo apoiar as instituições europeias e os Estados Membros na promoção das políticas nacionais e comunitárias sobre a igualdade de género. Ao longo dos anos foram realizados estudos e promovidas ações de sensibilização dirigidas à comunidade em geral, e às instituições de ensino superior, em particular, pelo



*A atribuição do **Prémio Nobel a mulheres cientistas é de apenas 3%**, o que provavelmente decorre da parca representatividade feminina em lugares de destaque na Ciência verificada ao longo da história.*

efeito multiplicador que detêm na sociedade, decorrente das suas ações e boas práticas.

No entanto, a existência de modelos femininos na área da Ciência não é frequente. A atribuição do Prémio Nobel a mulheres cientistas é de apenas 3%, o que provavelmente decorre da parca representatividade feminina em lugares de destaque na Ciência verificada ao longo da história, associada a estereótipos relativos ao género. Desde as diferenças no processo educativo de rapazes e raparigas, o desequilíbrio das responsabilidades domésticas e o reduzido nível de desempenho de cargos de topo por mulheres, mesmo na atualidade, no âmbito empresarial, político ou académico/científico, evidenciam que, socialmente, ainda há um

caminho a percorrer no combate à desigualdade de género.

Ao nível nacional, uma das tarefas do Estado Português é a promoção da igualdade entre mulheres e homens, tal como consta na Constituição da República Portuguesa. A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, na alçada da Presidência do Conselho de Ministros, tem como missão a promoção da igualdade de género, ou igualdade entre homens e mulheres. Pretende ir ao encontro dos Direitos Humanos, de que todos os seres humanos, independentemente do sexo, sejam livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer as suas escolhas sem limitações impostas

por estereótipos, preconceitos e conceções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres. O termo *sexo* representa a condição natural e biológica da diferença física entre homem e mulher. O *género* representa uma construção histórico-cultural. A identidade de género constrói-se através de escolhas psicológicas individuais, expectativas sociais e hábitos culturais, e independentemente dos dados naturais.

O género é uma construção social associada ao expectável desempenho, em função do sexo, dos homens e mulheres. Ao longo da história a expectativa sobre o papel do género tem gerado desigualdades sociais e identitárias profundas, que podem e devem

ser desconstruídas. Considerando a missão que as instituições científicas e de ensino superior desempenham na sociedade, devem elas ser proativas na eliminação de práticas com cariz discriminatório com base no género e contribuir ativamente para empoderar todas as mulheres e raparigas.

Independentemente destas medidas, as mulheres em Portugal continuam a receber 16,2% menos do que os homens por trabalho igual (Eurostat, 2020); à medida que o nível de qualificação aumenta, a diferença salarial também, especialmente entre os cargos superiores (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género [CIG], 2017). O mesmo relatório afirma que a taxa de emprego é mais elevada para os homens; o tempo parcial involuntário continua a ser mais elevado para as mulheres; e embora os homens gastem em média mais 27 minutos por dia em trabalho remunerado, as mulheres continuam a ser as que têm uma taxa mais elevada de trabalho não remunerado, com tarefas domésticas e trabalho de cuidadoras.

De facto, apesar do elevado número de investigadoras nas instituições científicas portuguesas, e de 53,5% dos doutorados em Portugal serem mulheres, de acordo com a Fundação para a Ciência e Tecnologia, em 2019, estas continuam sub-representadas na área das Ciências, nomeadamente em cargos académicos, comissões de atribuição de financiamentos, comissões de peritos para investimento ou para apoio a decisões políticas, CEO em empresas, média, ou na administração pública, local e regional. Torna-se, portanto, fundamental divulgar entre os jovens a diversidade e as

potencialidades das carreiras científicas para as áreas STEAM (*Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics*), em particular entre o género feminino, desconstruindo estereótipos enraizados e promovendo a igualdade na sociedade em geral, e empoderar também as raparigas e as mulheres nesta área.

A temática da igualdade de género ganhou ainda maior relevo e importância com a sua introdução como um dos Objetivos da Agenda para o Desenvolvimento Sustentável 2030, das Nações Unidas. O Plano Inclusivo de Igualdade de Género da Universidade do Algarve (UAlg) (PI²Género UAlg) evidencia o compromisso da instituição com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), que inclui o ODS 5 (Igualdade de Género), mas será mais ambicioso na sua contribuição através de outros ODS: ODS 10 (Redução das

A UAlg é uma Instituição comprometida globalmente com o desenvolvimento social cultural e económico, contribuindo ativamente para uma sociedade mais feliz, segura e inclusiva.

Desigualdades), ODS 3 (Saúde de Qualidade para Todos), ODS 4, (Educação de Qualidade para Todos), ODS 8 (Trabalho Digno e Crescimento Económico Sustentável) e ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes). As condições para a integração da dimensão género e capacidade mobilizadora, baseada nos princípios da inclusão, igualdade de diversidade, nas atividades de investigação, ensino e no funcionamento geral da UAlg são determinantes na sua afirmação como entidade regional e internacional, reconhecida pelos princípios de equidade que a regem.

A elaboração de um Plano de Igualdade de Género na UAlg seguiu as orientações internacionais nesta matéria, nomeadamente as elaboradas pelo EIGE, nos diversos momentos de mudança institucional, desde o estabelecimento de um plano de



igualdade de género até à avaliação do seu impacto real. O PI²Género UAlg visa reduzir as desigualdades de género de forma inclusiva, progressiva e monitorizada, para capacitar toda a Academia na área da inclusão social, económica e política, não podendo ninguém ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, género, língua, território de origem, etnia, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. Uma Academia baseada nos princípios da igualdade contribuirá para uma sociedade, na região onde se insere, mais segura, feliz, e próspera e mais empoderada em STEAM, sendo um lugar melhor para todos e mais resiliente a crises, sejam elas económicas, sanitárias ou humanitárias.

Constituem objetivos gerais do PI²Género UAlg:

- Contribuir para o equilíbrio de género e não discriminação nas diferentes dimensões da UAlg;
- Identificar ações necessárias para mitigar as desigualdades existentes;
- Difundir boas práticas da UAlg no ecossistema público e privado regional;
- Implementar rotinas de monitorização e de melhoria contínua.

Por seu turno, são objetivos específicos do PI²Género UAlg:

- Recolher dados desagregados por sexo, a analisar e reportar anualmente aos órgãos de decisão e a toda a Academia;
- Desenvolver ações de sensibilização e formação sobre a necessidade de aproximação ao Equilíbrio de Género, transversais

a toda a comunidade académica, extensível quando adequado a entidades regionais e comunidade envolvente da UAlg;

- Aumentar a capacidade de atrair talentos de forma inclusiva para a Academia e região, independentemente do género, etnia, nacionalidade, religião, orientação política ou ideológica.

A proposta de PI²Género UAlg tem por base a análise de dados desagregados por sexo (homens e mulheres) referentes às vertentes da investigação, ensino e recursos humanos, no período compreendido entre 2016 e 2020. Foram também incluídos na análise os dados resultantes dos inquéritos realizados sobre a perceção da igualdade de género na UAlg, por género (feminino, masculino, não binário, outro)¹.

¹Nota metodológica – Anexos 1, 2 e 3.

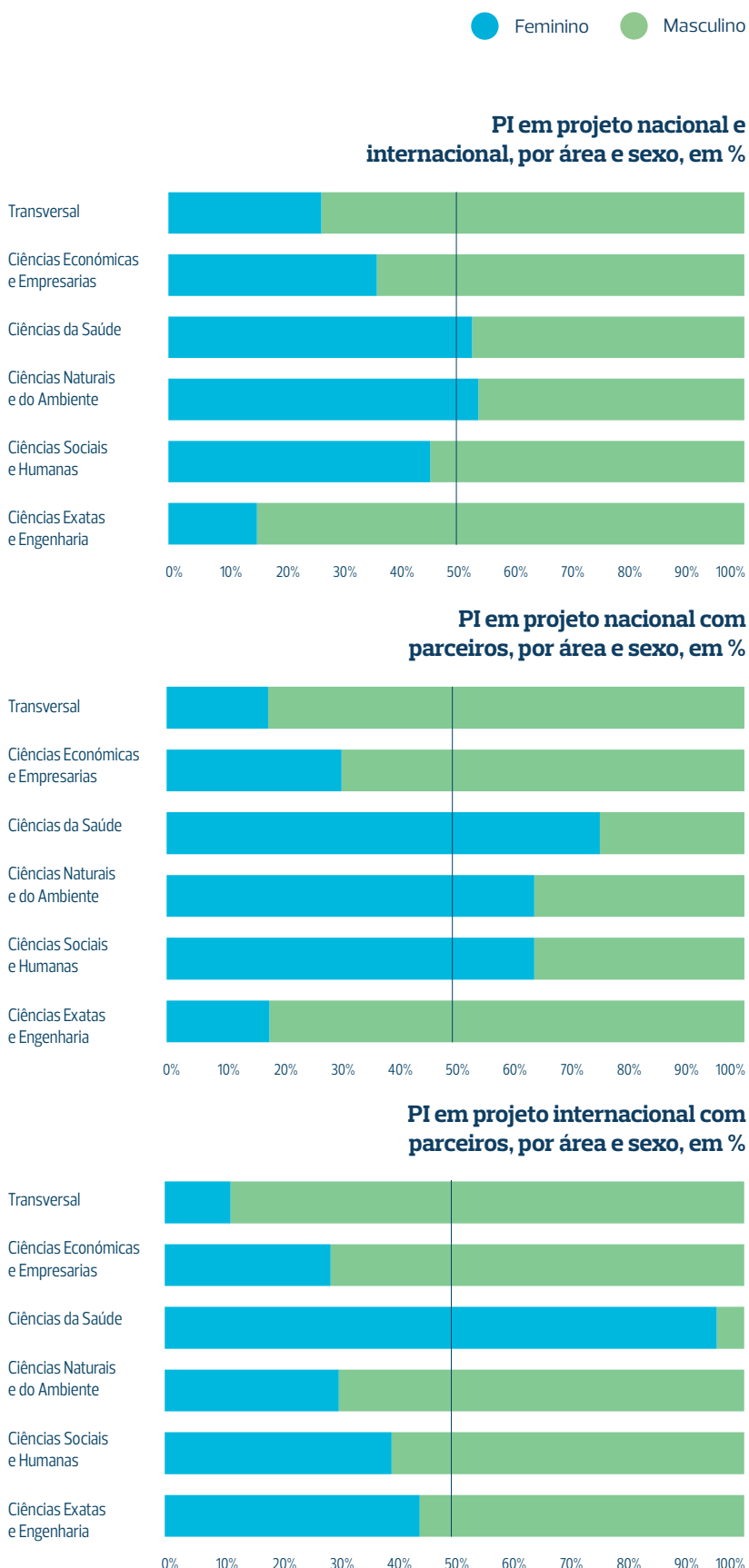
Diagnóstico

Investigação

Projetos e Unidades de Investigação e desenvolvimento (U&ID)

Apesar de as investigadoras na UAlg estarem mais representadas do que os investigadores (média dos anos em análise, 40% sexo masculino -M, e 60% sexo feminino-F), as mulheres lideram apenas 41% dos projetos de investigação da UAlg, como Investigador Principal (PI), enquanto os homens detêm a liderança em 59%. Estas diferenças são mais notórias nos projetos nas áreas das Ciências Económicas e Empresariais e Projetos transversais e das Ciências Exatas e Engenharia, onde respetivamente 65%, 75% e 85% dos PI são do sexo masculino. No que concerne às parcerias de investigação é de destacar que, com exceção da área das Ciências da Saúde e do Ambiente, as mulheres estabelecem menos parcerias (M-59% F-41%) e esta diferença acentua-se na análise de parcerias internacionais, com 73% de PI homens e 23% mulheres.

Figura 1
Relação entre a % de coordenação (PI) de projetos (nacionais e internacionais) e nº de parceiros entre sexos M-masculino e F-feminino.

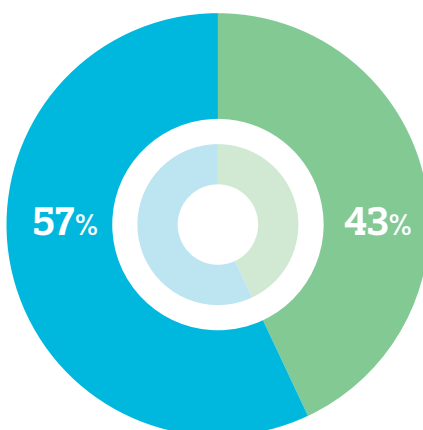


Apesar de as investigadoras na UAIG estarem mais representadas que os investigadores, **as mulheres lideram apenas 41% dos projetos de investigação** da UAIG, como Investigador Principal (PI).



Coordenação de Unidades de investigação e Desenvolvimento (UI&D)

Na UAIG as mulheres coordenam mais UI&D (Centros e Polos) do que os homens (Figura 2).



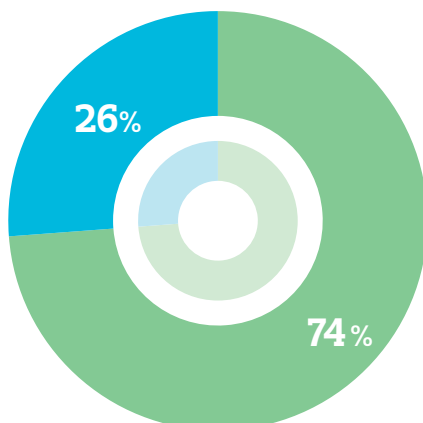
Coordenação de U&ID

Figura 2

Relação entre a percentagem de coordenação de Unidades de Investigação e Desenvolvimento na UAIG (centros e polos) entre sexos M-masculino e F-feminino.

Patentes

No que concerne a patentes, o sexo masculino é inventor ou coinventor em 74%, sendo a representatividade do sexo feminino de apenas 26%.



Patentes por sexo, em %

Figura 3

Relação entre a percentagem de patentes entre sexos M-masculino e F-feminino.

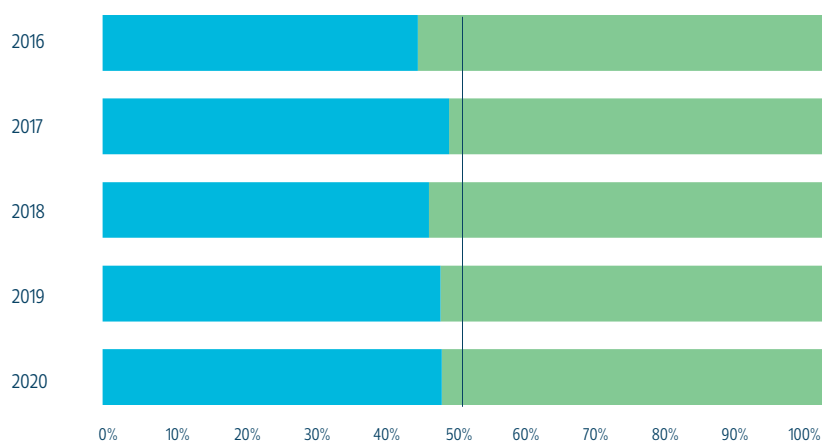


● Feminino ● Masculino

Publicações

No que concerne a autoria e coautoria de publicações na base de dados Scopus, constata-se que o sexo masculino publicou mais do que o sexo feminino (56% M, 44% F). A diferença é mais acentuada a nível da tipologia de publicações, sendo que os homens publicam mais artigos de revisão (64% M, 36% F) (Figura 4).

Publicações por sexo em %



Publicações por tipo, por sexo, em %

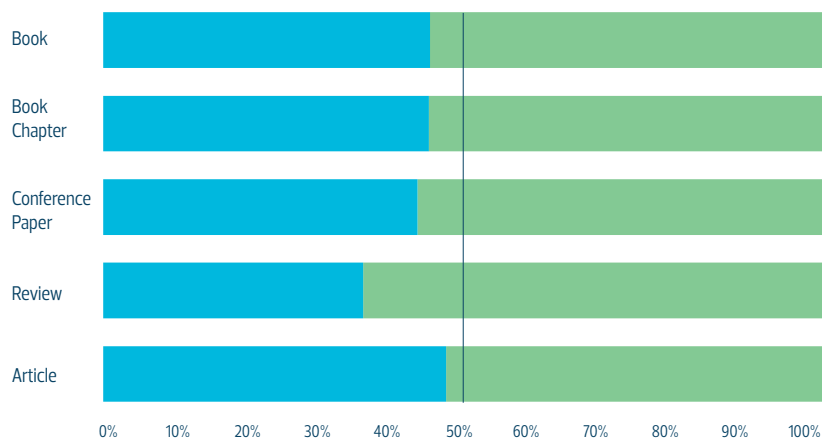


Figura 4

Relação entre a percentagem de autores do sexo masculino e feminino e tipo de publicações presentes na base Scopus no período em análise.



A nível da qualidade da revista científica, medida pelos quartis, o sexo feminino publicou em média em quartis mais elevados (Tabela 1).

Revista Homem	N.º publicações SCOPUS	Quartil Medio: 1,5
Scientific Reports	62	Q1
Lecture Notes In Computer Science	34	Q3 / Q4
Plos One	34	Q1
Marine Policy	21	Q1
Sustainability Switzerland	21	Q2 / Q3 / Q1
Frontiers In Marine Science	20	Q1 / Q2
Marine Environmental Research	15	Q1
Quaternary International	15	Q1
Estuarine Coastal And Shelf Science	13	Q1
Ocean And Coastal Management	13	Q1 / Q2

Revista Mulher	N.º publicações SCOPUS	Quartil Medio: 1,1
Scientific Reports	61	Q1
Plos One	33	Q1
Aquaculture	29	Q1
Frontiers In Marine Science	28	Q1 / Q2
Science Of The Total Environment	19	Q1
Industrial Crops And Products	17	Q1
Marine Environmental Research	17	Q1
Sustainability Switzerland	17	Q2 / Q3 / Q1
Marine Policy	15	Q1
Archaeological And Anthropological Sciences	14	Q1

Tabela 1

Análise da quantidade de artigos e da qualidade das revistas científicas usadas por homens e mulheres no período 2016-2020.

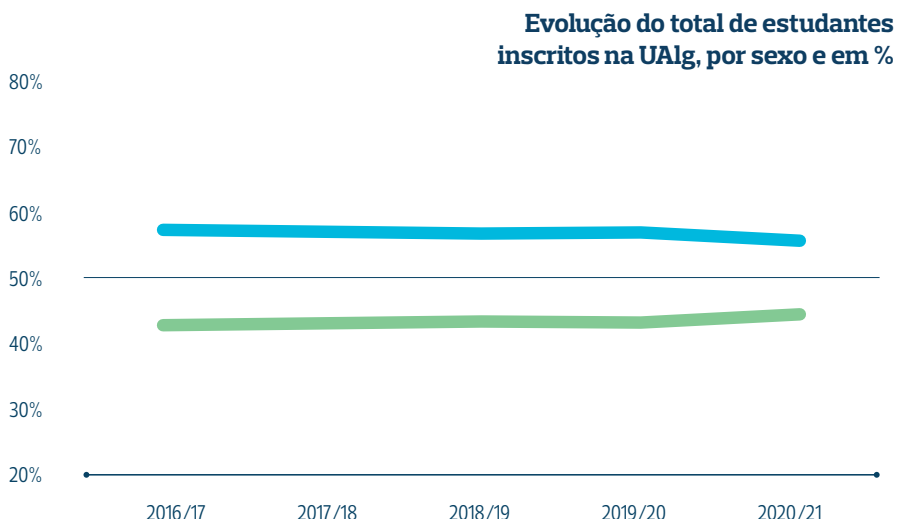
Feminino Masculino

Ensino

Na dimensão ensino e considerando os dados relativos à população discente da UAlg ao longo de 5 anos letivos, desde 2016/2017 até 2020/2021, disponíveis na DGEEC, verifica-se uma evolução crescente do total de estudantes inscritos, por sexo, nos vários níveis de ensino.

Figura 5

Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em percentagem, entre os anos letivos de 2016/2017 e 2020/2021.



Os dados mostram que, nos 5 anos letivos em análise, a população discente feminina tem maior representatividade na Universidade do Algarve e esta diferença, em termos percentuais, tem sido consistente. Em 2016/17, registou-se a seguinte distribuição dos 7281 inscritos de grau: Feminino: 57,2%; Masculino: 42,8 e, em 2020/21, registou-se que dos 8706 inscritos

de grau eram do sexo feminino: 55,8%; e do sexo masculino: 44,2%. Também é notório o crescimento global do número de estudantes no período em apreço.

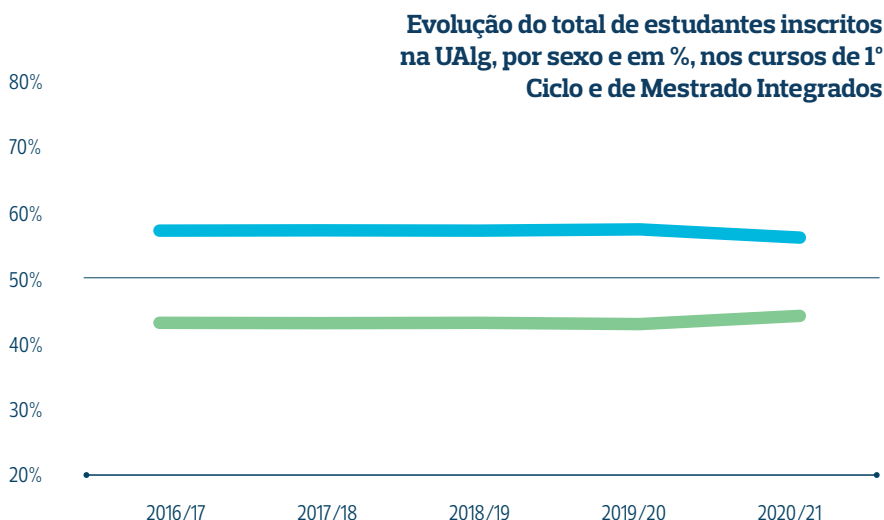
Para uma análise mais detalhada, procedeu-se ao desdobramento por níveis de ensino: (i) Cursos de Licenciatura e Mestrado Integrado; (ii) Cursos de Mestrado; (iii) Cursos

de Doutoramento; (iv) Cursos TESP, sendo considerados os indicadores por sexo nas diversas Unidades Orgânicas (v), áreas científicas e cursos.

Nos últimos 5 anos, nos cursos de Licenciatura e de Mestrado Integrado, a população discente feminina apresenta-se em maior número (Figura 6).

Figura 6

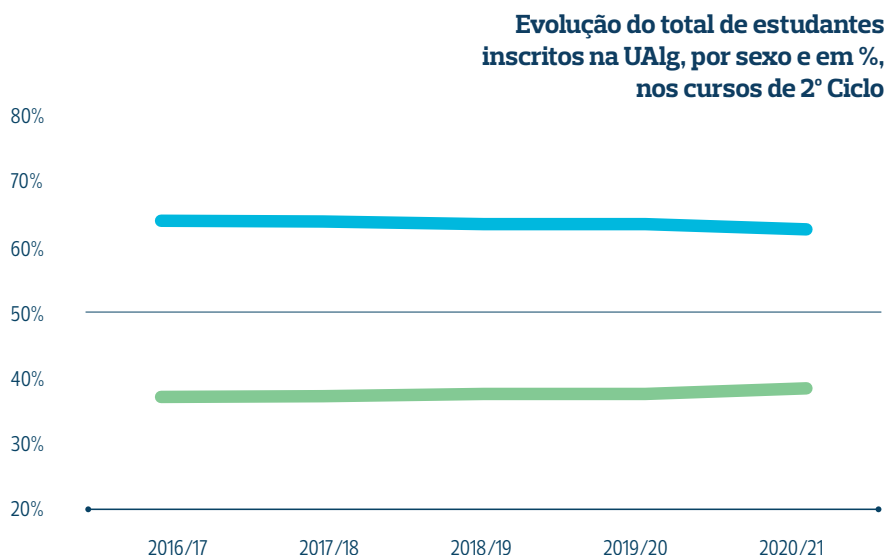
Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em percentagem, nos cursos de 1º Ciclo e de Mestrado Integrado, entre os anos letivos de 2016/2017 e 2020/2021.



De igual modo, constata-se que no período de referência, nos cursos de Mestrado a população discente feminina é em maior número, sendo a diferença consistentemente superior a 20%. Entre 2017/18 e 2020/21 verifica-se, todavia, um ligeiro aumento percentual na população discente masculina, de 37,01% em 2016/2017 para 38,36% em 2019/2020. O gráfico mostra que este crescimento é menos acentuado na população feminina (Figura 7).

Figura 7

Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em %, nos cursos de 2º Ciclo, entre os anos letivos de 2016/2017 e 2020/2021.



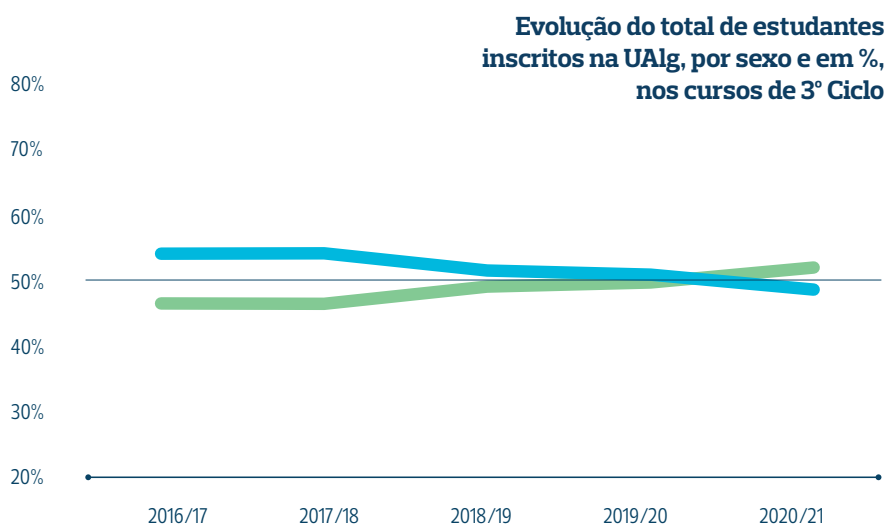
Nos anos letivos 2016/2017 e 2018/2019, a população discente feminina que frequentava cursos de Doutoramento apresentava-se em maior número (53,64%), enquanto no ano letivo 2019/2020 a percentagem de frequência de ambos os sexos era equivalente. No ano letivo 2020/2021 regista-se o aumento percentual da população masculina (51,63%).

No ano letivo 2020/2021 verifica-se uma inversão da tendência de decréscimo no número de doutorandos, quando comparado com o ano letivo 2019/2020, observando-se um aumento no número total de estudantes (mais 55). Os dados mostram que este aumento é mais acentuado na população masculina (Figura 8).

Em alguns cursos, verifica-se uma clara predominância de doutorandos do sexo masculino², oriundos de países terceiros. Um claro exemplo desta realidade é o caso dos cursos de doutoramento da UAlg em funcionamento em Cabo Verde, na área das ciências económicas e empresariais, maioritariamente frequentados por estudantes do sexo masculino.

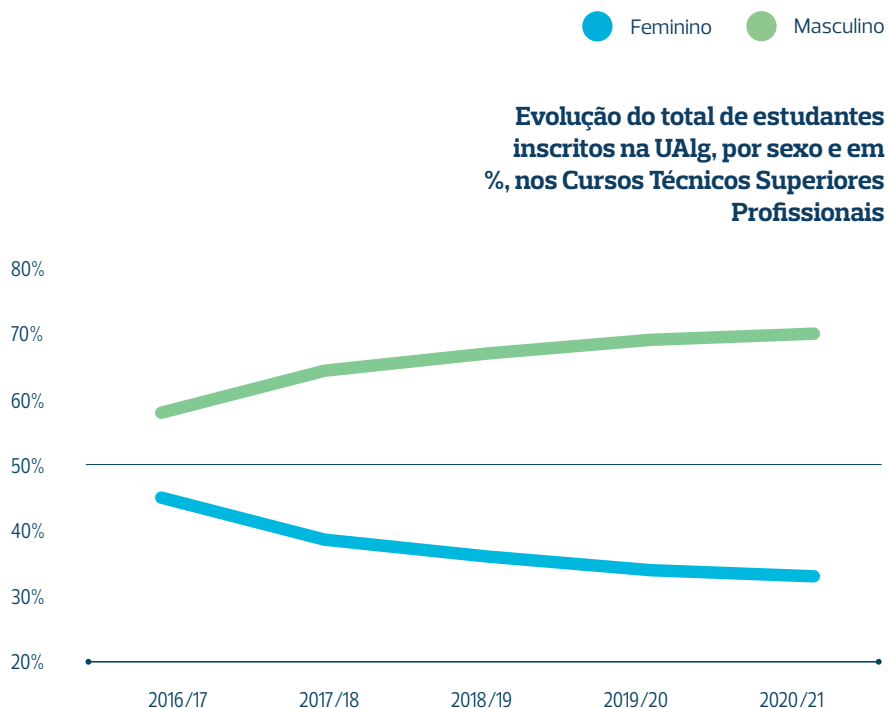
Figura 8

Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em percentagem, nos cursos de 3º Ciclo, entre os anos letivos de 2016/2017 e 2020/2021.



Nos cursos Técnicos Superiores Profissionais (TEsP) a população discente tem vindo a aumentar nos últimos 5 anos, com maior predominância do sexo masculino (68,50% em 2020/21). Há uma ligeira tendência para decréscimo do número de estudantes do sexo feminino, contrastando com o claro aumento do número de estudantes (Figura 9).

Figura 9
Evolução de estudantes inscritos nos Cursos Técnicos Superiores Profissionais, em percentagem e por sexo.

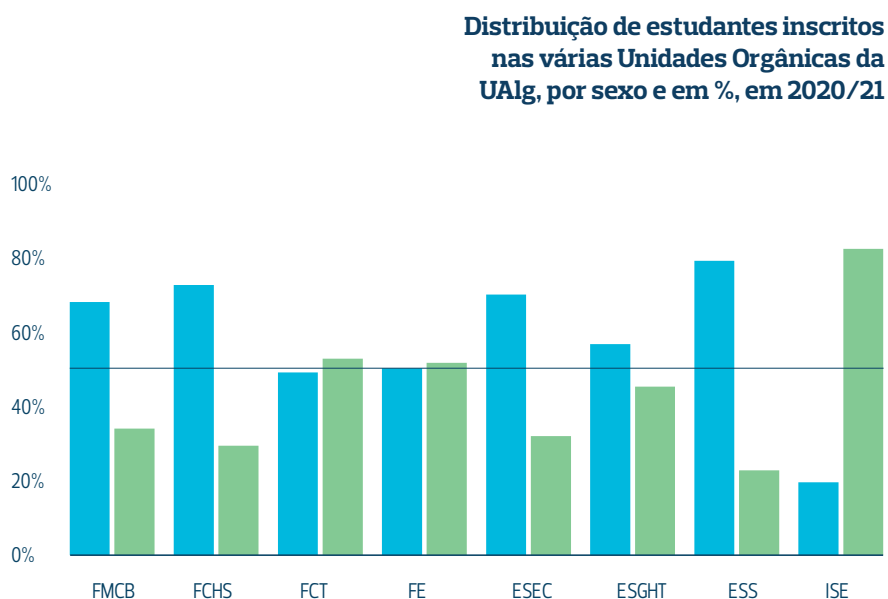


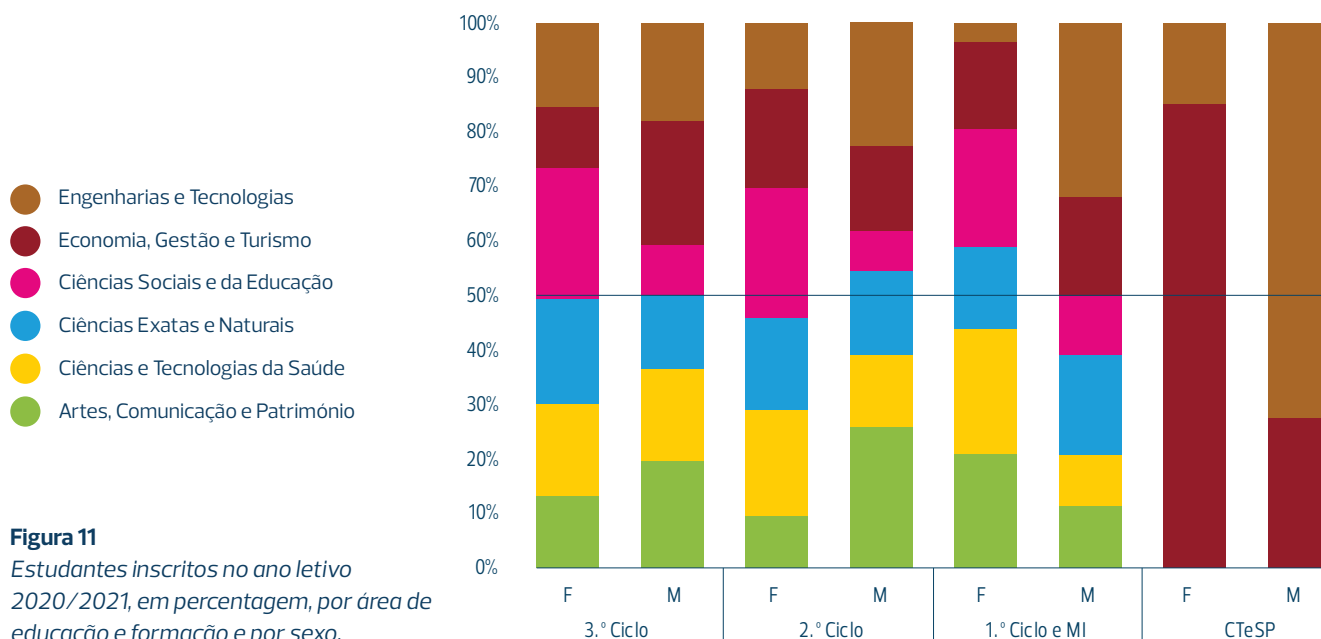
Da análise de dados referente à população discente, por Unidade Orgânica, considerou-se como referência o ano letivo de 2020/2021. A análise dos dados relativos a este ano (Figura 10) revela diferenças consideráveis na distribuição por sexo, nas várias unidades orgânicas.

No ISE predomina o sexo masculino (81%), por comparação com a ESS, a FCHS, a ESEC e a FCBM onde predomina o sexo feminino (78%, 71%, 69% e 67%, respetivamente). Na FE, na FCT e na ESGHT, podemos constatar um equilíbrio, com ligeira predominância para o sexo

masculino no caso da FCT (52%) e FE (51%) (associados aos cursos de Engenharia, Matemática Aplicada à Economia e à Gestão, e Economia), ao invés da ESGHT, que exhibe predominância de estudantes do sexo feminino (56%) (Figura 10).

Figura 10
Distribuição de estudantes inscritos nas várias Unidades Orgânicas da UAlg, por sexo e em percentagem, entre 2016-2020.





A distribuição dos estudantes inscritos no ano letivo 2020/2021, por sexo e por área de agrupamento interno dos cursos da UAAlg, demonstra que existem diferenças significativas entre as áreas (Figura 11):

- **Engenharias e Tecnologias**, predominância de estudantes do sexo masculino em todos os níveis de ensino;
- **Ciências Sociais e da Educação e**

Ciências e Tecnologias da Saúde, o sexo feminino é o que predomina em todos os níveis de ensino;

- **Ciências Exatas e Naturais**, o equilíbrio entre o sexo feminino e masculino nos cursos de Licenciatura e Mestrado Integrado; todavia, nos cursos de Mestrado e Doutoramento predominam discentes do sexo feminino;
- **Artes, Comunicação e Património**, nos cursos de Licenciatura

predomina o sexo feminino, enquanto nos cursos de Mestrado e Doutoramento há mais estudantes do sexo masculino.

- **Economia, Gestão e Turismo** o equilíbrio entre o sexo feminino e masculino nos cursos de Licenciatura; sem embargo, nos cursos de Mestrado predominam as estudantes e nos cursos de Doutoramento os estudantes.

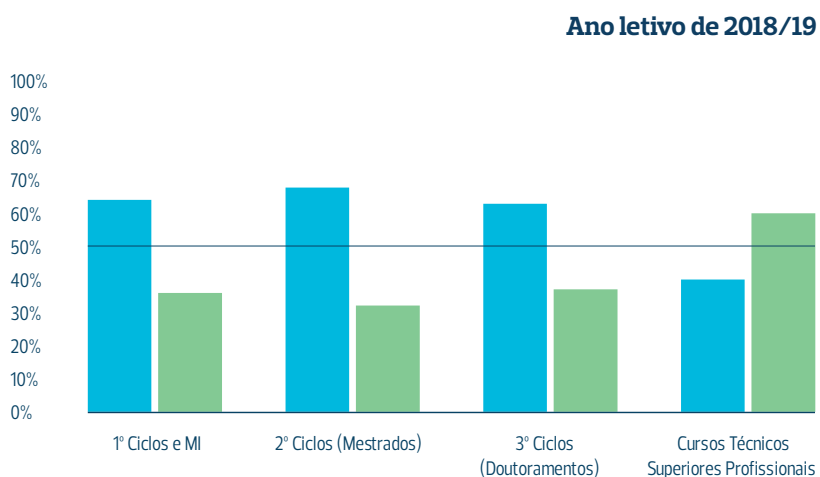


Foi ainda efetuada a análise de dados relativos aos diplomados, por sexo, no período homólogo, tendo em conta os níveis de formação (Figuras 12-15).

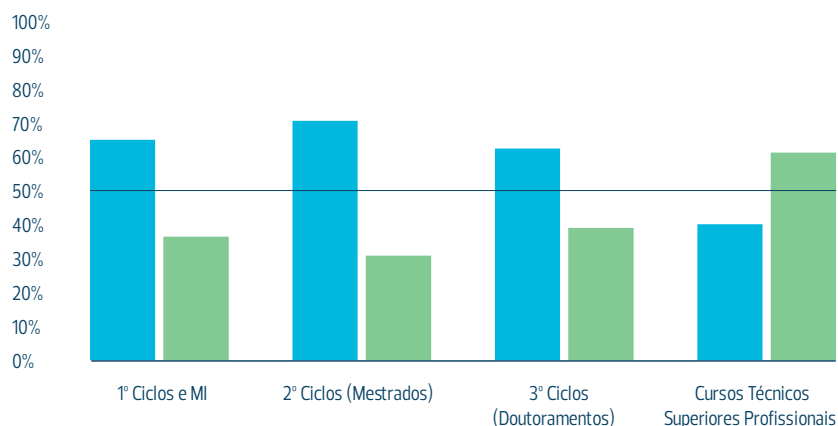
Figura 12
Estudantes diplomados por níveis de formação e sexo, em percentagem – Ano letivo de 2019/2020.



Figura 13
Estudantes diplomados por níveis de formação e sexo, em percentagem – Ano letivo de 2018/2019.

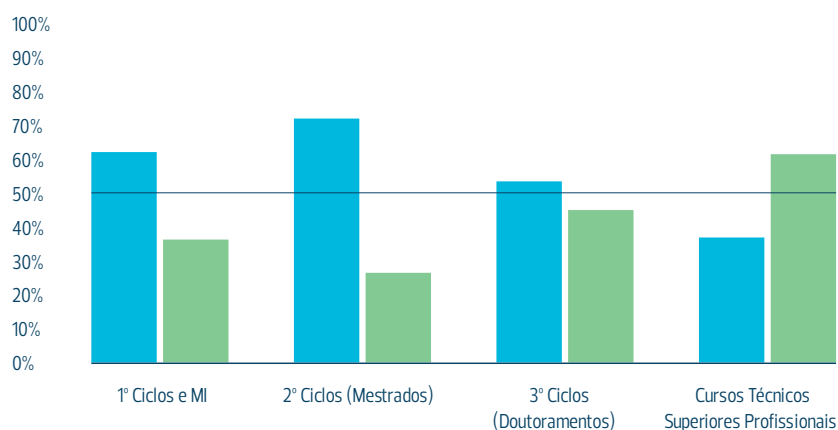


Ano letivo de 2017/19

**Figura 14**

Estudantes diplomados por níveis de formação e sexo, em percentagem – Ano letivo de 2017/2018.

Ano letivo de 2017/16

**Figura 15**

Estudantes diplomados por níveis de formação e sexo, em percentagem – Ano letivo de 2016/2017.

● Feminino ● Masculino

A análise do número de estudantes diplomados por sexo denota que são as estudantes que predominam em todos os graus de ensino, especialmente ao nível dos cursos de Licenciatura, Mestrado Integrado e Mestrado, sendo de enfatizar que no ano letivo 2019/2020 não se registou diferencial de estudantes diplomados, segundo o sexo, em cursos de doutoramento.

Já nos cursos Técnicos Superiores Profissionais o número de diplomados do sexo masculino foi superior (Figura 15).

A análise das diferenças no número de diplomados, por sexo e por nível de ensino, deve, contudo, ter em conta a percentagem relativa de estudantes do sexo feminino e masculino.



Relativamente às médias de acesso ao ensino superior através do Concurso Nacional de Acesso (CNA), todas as fases consideradas, as diferenças verificadas entre sexos e UO são pouco acentuadas (Figuras 16-18).

Figura 16
Médias de acesso através do CNA, por Unidade Orgânica e por sexo - Ano letivo de 2020/2021.

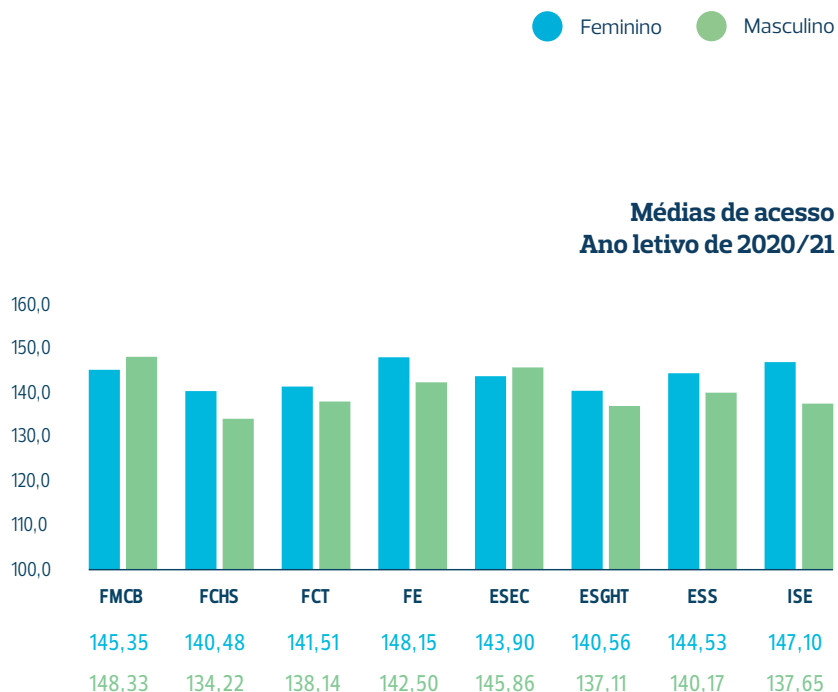


Figura 17
Médias de acesso através do CNA, por Unidade Orgânica e por sexo - Ano letivo de 2019/2020.

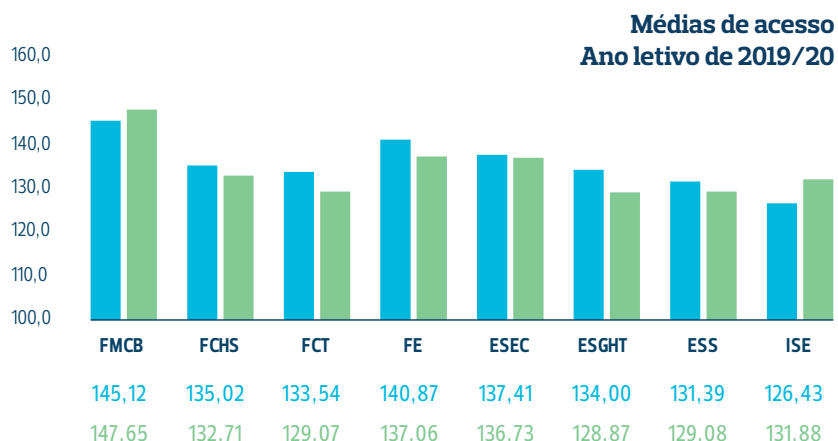


Figura 18
Médias de acesso através do CNA, por Unidade Orgânica e por sexo - Ano letivo de 2018/2019.

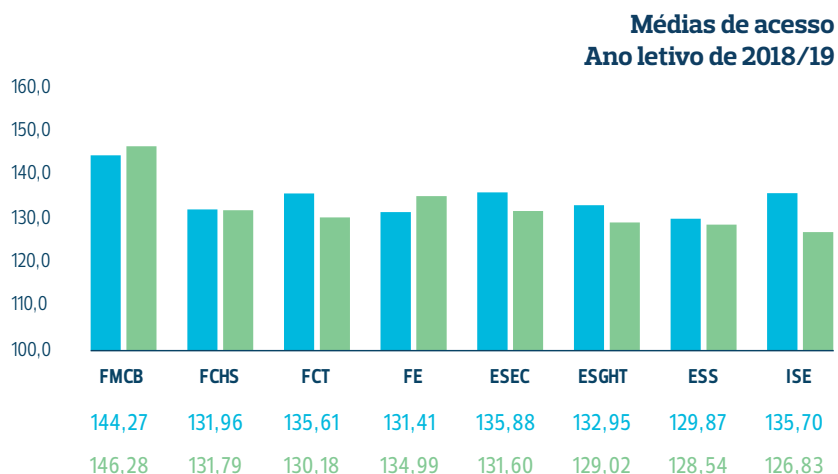
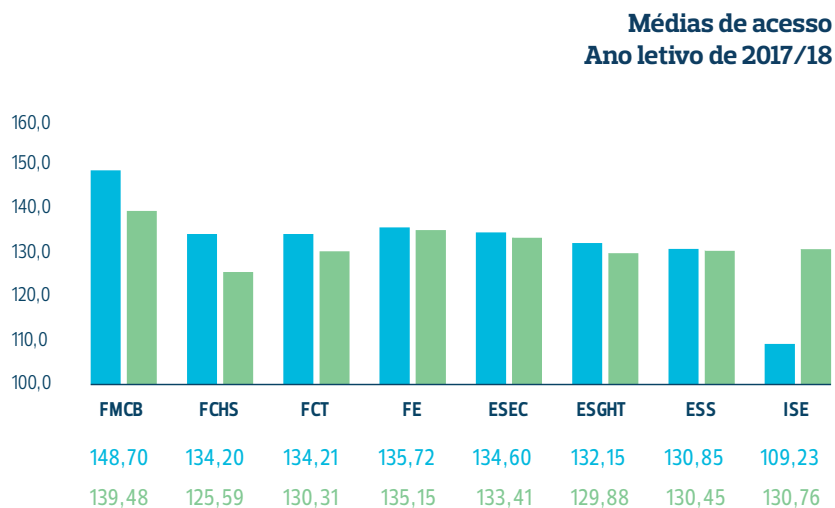
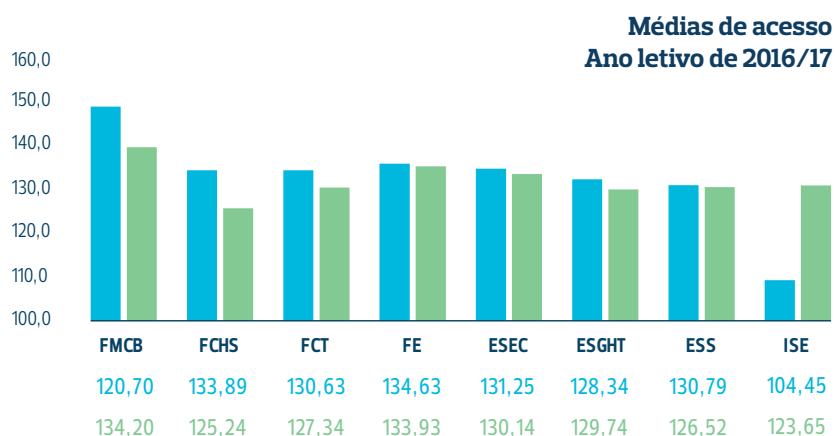


Figura 19

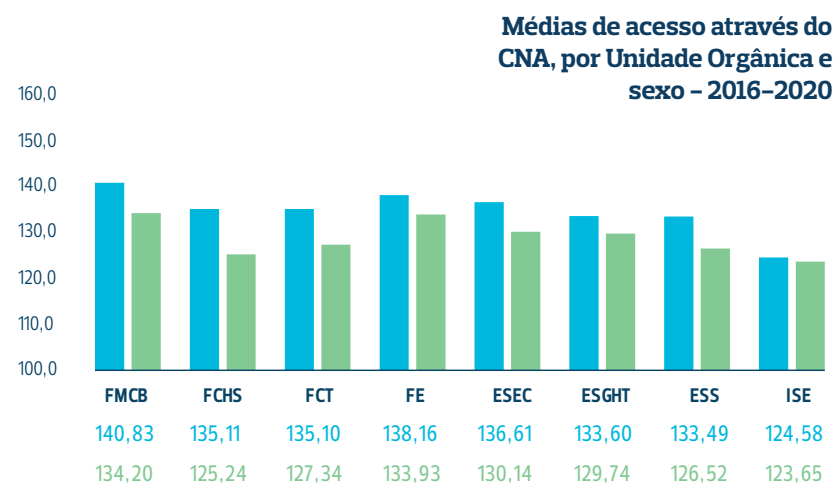
Médias de acesso através do CNA, por Unidade Orgânica e por sexo – Ano letivo de 2017/2018.

**Figura 20**

Médias de acesso através CNA, por Unidade Orgânica e por sexo – Ano letivo de 2016/2017.

**Figura 21**

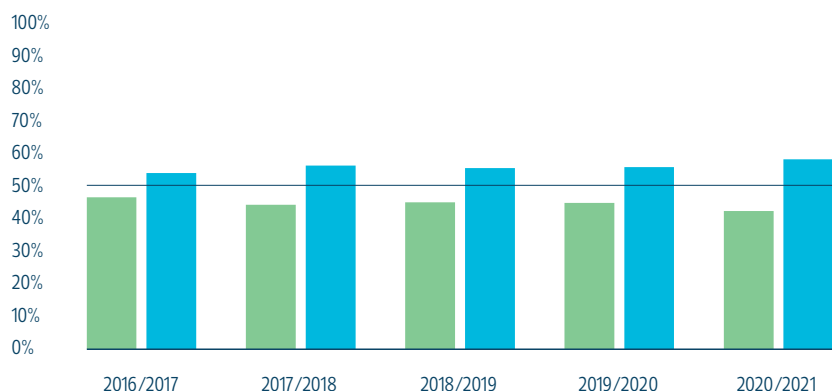
Médias de acesso através CNA, por Unidade Orgânica e por sexo – 2016–2020.



Feminino Masculino

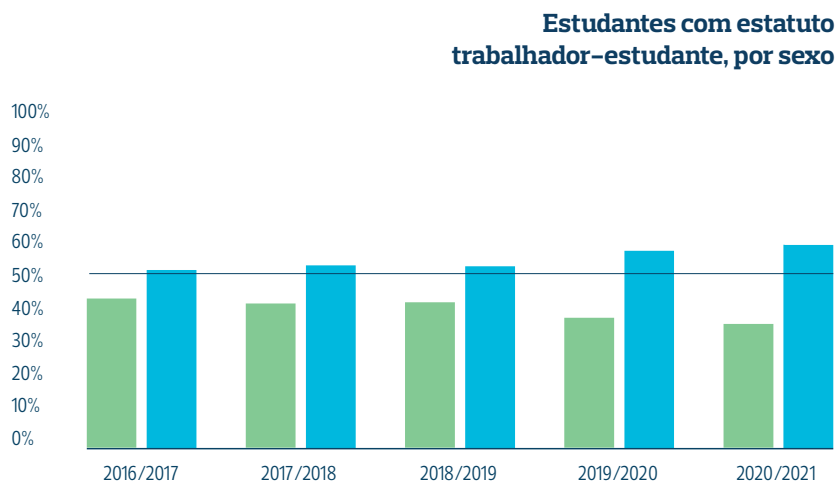
No que concerne à participação de estudantes em órgãos de governação, com estatuto de dirigente associativo atribuído, as desigualdades em razão do sexo são diminutas, verificando-se como tendência, ao longo de todo o período em análise, uma ligeira predominância das estudantes. (Figura 22).

Figura 22
Estudantes com participação em órgãos de governação, por sexo e em percentagem.



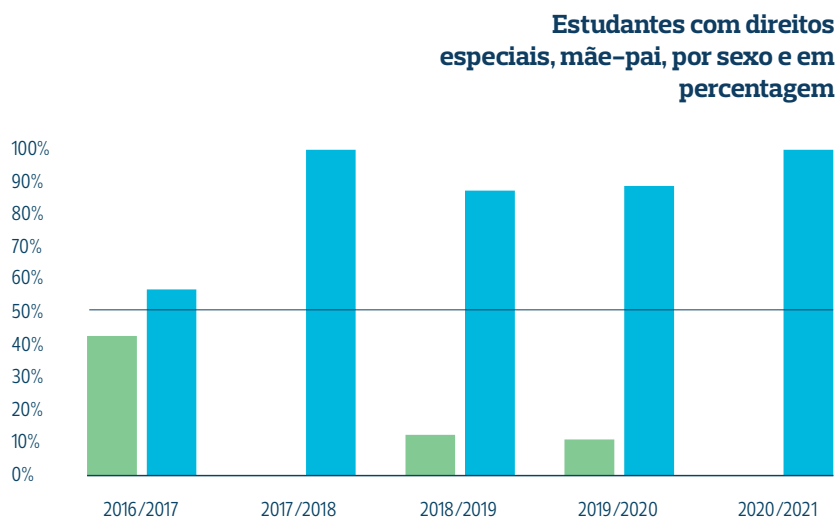
Relativamente à distribuição de estudantes com estatuto de trabalhador-estudante, verifica-se uma predominância dos estudantes do sexo feminino, acentuando-se a diferença nos anos letivos 2019/2020 e 2020/2021 (Figura 23).

Figura 23
Estudantes com estatuto trabalhador-estudante, por sexo e em percentagem.



No que tange à distribuição dos estudantes com direitos especiais, decorrentes do facto de serem mãe-pai, verifica-se uma predominância dos estudantes do sexo feminino (Figura 24).

Figura 24
Estudantes com direitos especiais, mãe-pai, por sexo e em percentagem.

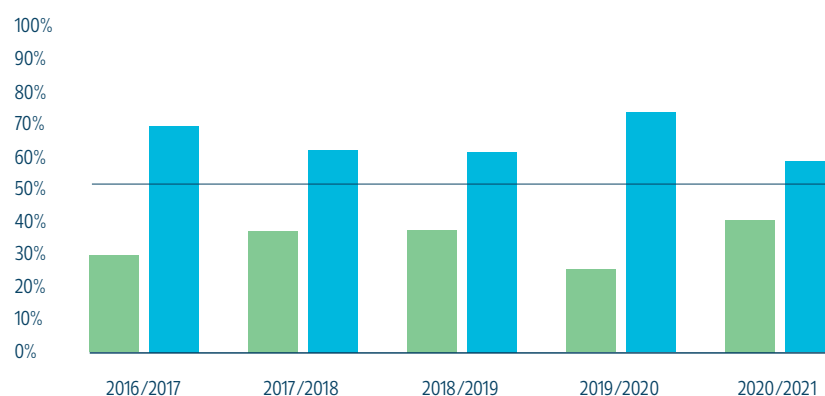


Relativamente à distribuição de estudantes com prémios e bolsas de mérito, por sexo, constata-se diferenças acentuadas, sendo as mulheres que obtêm a maior percentagem de prémios e bolsas de mérito (Figura 25).

Figura 25

Estudantes com prémios e bolsas de mérito, por sexo e em percentagem.

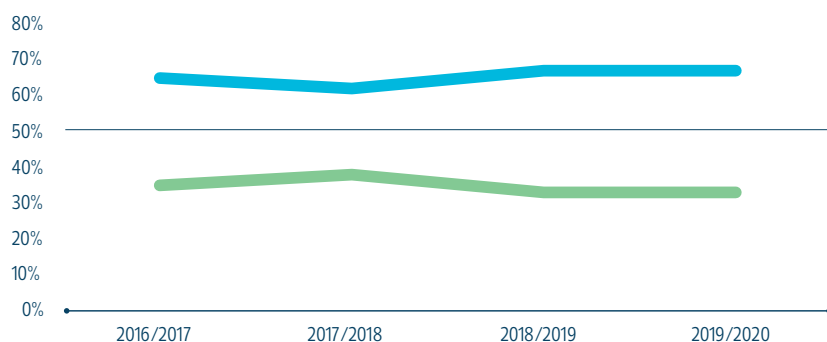
Estudantes com prémios e bolsas de mérito, por sexo



Feminino Masculino

Quanto à distribuição dos estudantes de doutoramento com e sem bolsa de investigação, por sexo, durante o período de referência, as mulheres registam uma predominância com mais de 60% das bolsas atribuídas (Figura 26). Neste âmbito foram consideradas estudantes com bolsas da FCT e outras, tais como, Marie Skłodowska–Curie Actions. No entanto, nos doutorandos sem bolsa, o sexo masculino vem aumentando a sua percentagem desde 2018/2019.

Evolução dos estudantes de doutoramento com bolsa, por sexo e em %



Evolução dos estudantes de doutoramento com bolsa, por sexo e em %

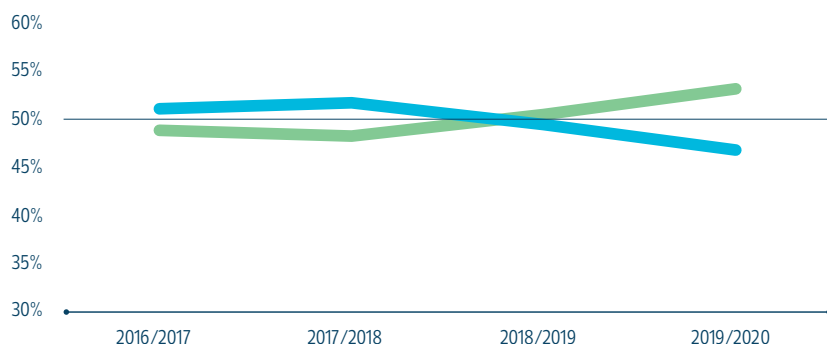
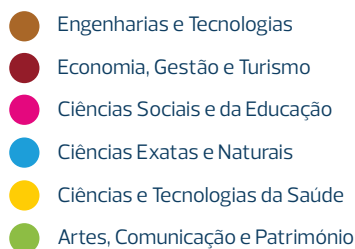
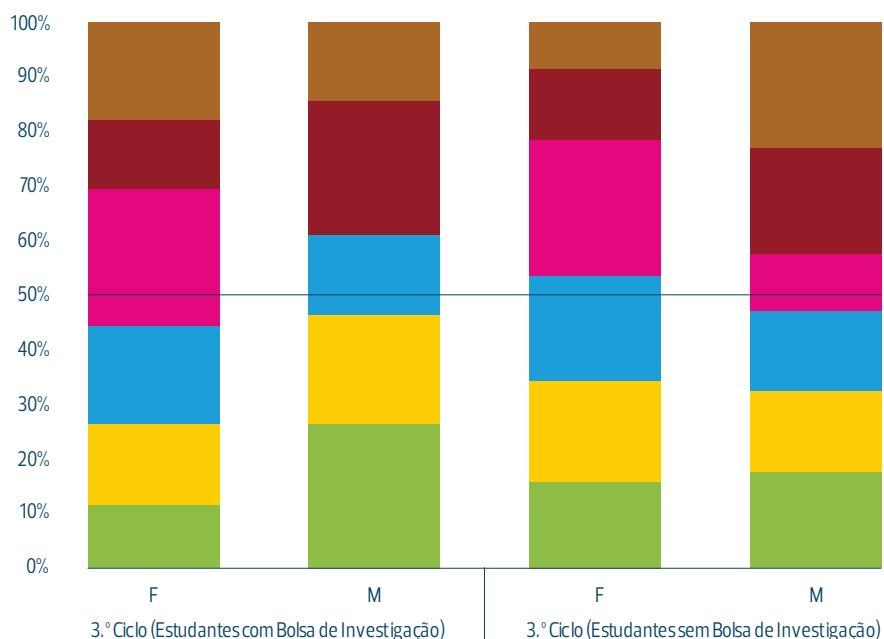


Figura 26
Estudantes inscritos em doutoramentos total, com bolsa e sem bolsa de investigação, por sexo e em percentagem.



**Figura 27**

Estudantes inscritos em doutoramentos com e sem bolsa de investigação, por área de formação e sexo M–masculino, F–feminino, em percentagem, no ano letivo 2020/2021.



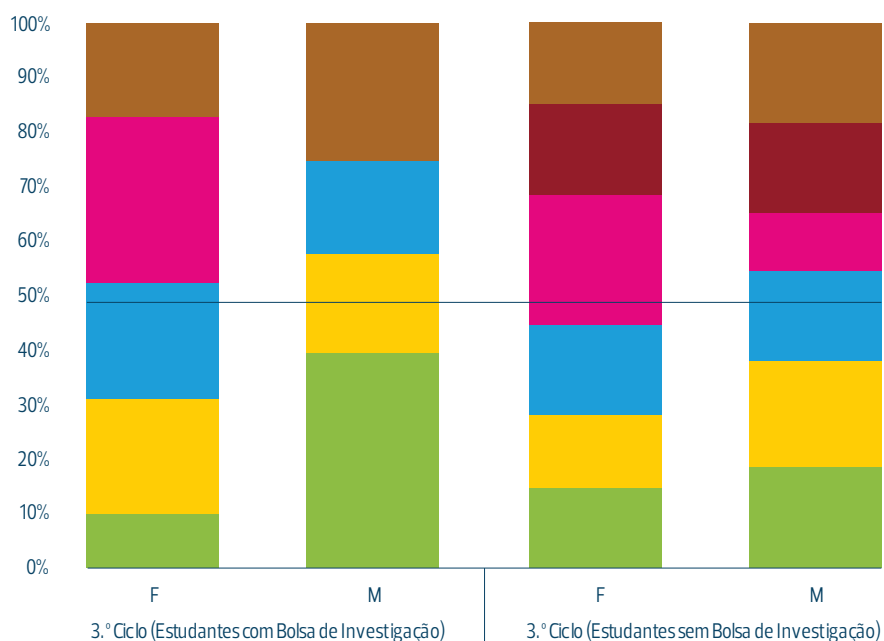
No que diz respeito à distribuição de estudantes de doutoramento com e sem bolsa de investigação, por área, no ano letivo 2020/21, os homens são predominantes em quase todas as áreas, mas em especial nas áreas empresarias e engenharias, demonstrando maior autonomia financeira, com

exceção da maior representação feminina de inscritos sem bolsa na área das Ciências Sociais e da Educação, entre 2017–2020, e na área de Ciências e Tecnologias da Saúde em 2017 (Figuras 27–30). Foi efetuada uma análise ao longo do período em estudo, em dois cursos de licenciatura específicos, para

avaliar possíveis alterações ao longo do período: o 1º Ciclo em Psicologia, frequentado maioritariamente por mulheres, e o 1º Ciclo em Engenharia Informática, frequentado maioritariamente por homens. Não foram observadas alterações significativas.

Figura 28

Estudantes inscritos em doutoramentos com e sem bolsa investigação, por área e sexo, em percentagem, no ano letivo 2019/2020.



- Engenharias e Tecnologias
- Economia, Gestão e Turismo
- Ciências Sociais e da Educação
- Ciências Exatas e Naturais
- Ciências e Tecnologias da Saúde
- Artes, Comunicação e Património

Figura 29
Estudantes inscritos em doutoramentos com e sem bolsa investigação, por área e sexo, em percentagem, no ano letivo 2018/2019.

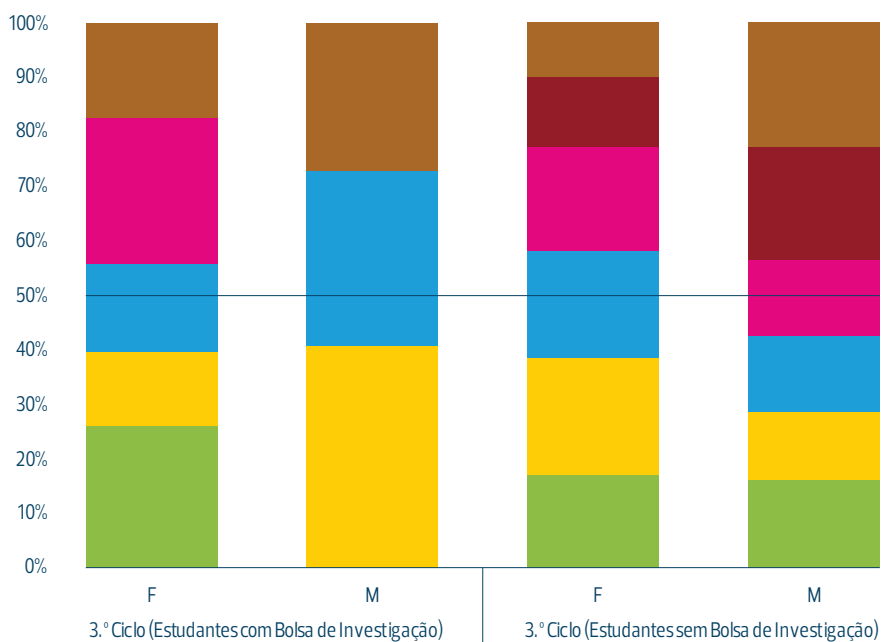
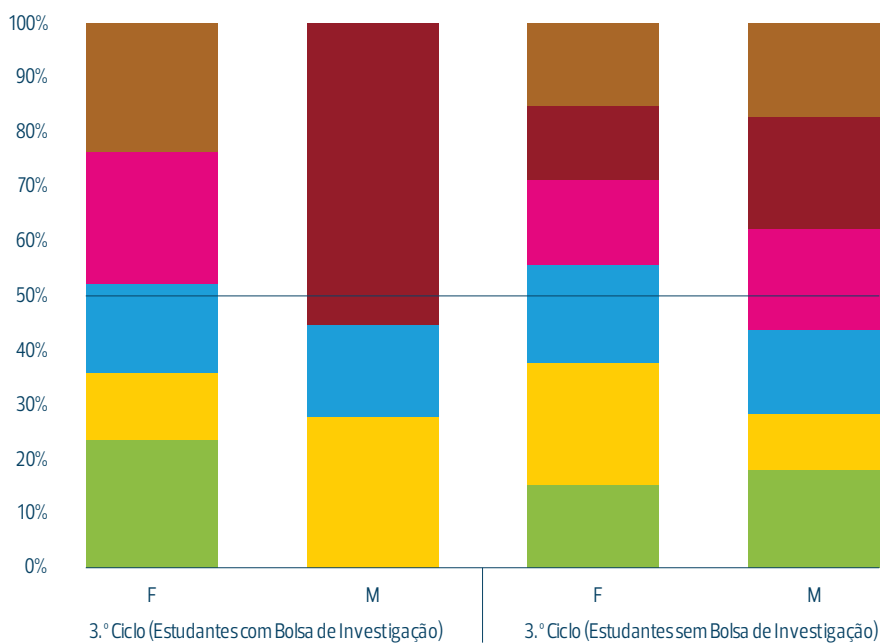


Figura 30
Estudantes inscritos em doutoramentos com e sem bolsa investigação, por área e sexo, no ano letivo 2017/2018.





Estudante internacional

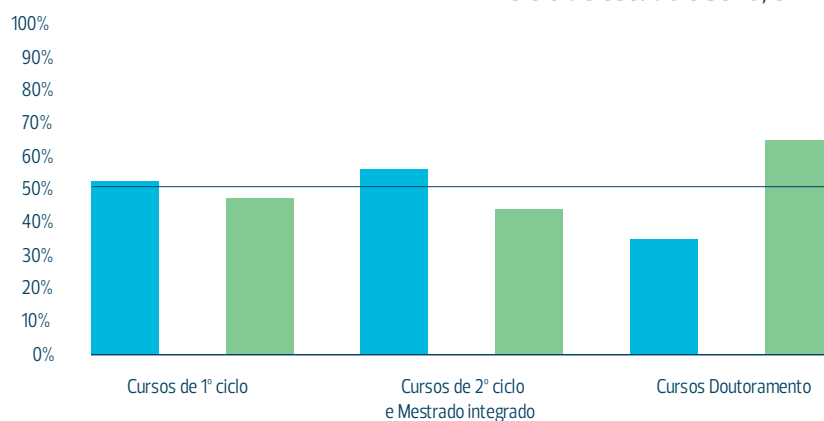
No caso dos estudantes internacionais, por referência a estudantes estrangeiros que não residiam em Portugal antes de iniciarem o período de estudo, constata-se uma maior discrepância nos programas de doutoramento, com apenas 35% de mulheres inscritas (Figura 31).

● Feminino ● Masculino

Figura 31

Estudantes internacionais nos anos letivos 2016/2017 a 2020/2021 por ciclo de estudos e sexo, em percentagem.

Estudantes internacionais por ciclo de estudo e sexo, em %



Feminino Masculino

Distribuição do Abandono

A distribuição de abandono é de forma geral reduzida, sem embargo, é ligeiramente superior nas mulheres (56%), tendo alguma expressão entre os estudantes internacionais. Nomeadamente, entre as estudantes brasileiras, observa-se uma prevalência de abandono escolar situada em cerca de 10% acima do total do conjunto das nacionalidades (32%).



Anulações do género Masculino, por nacionalidade



Anulações do género Feminino, por nacionalidade



Anulações de matrícula por país

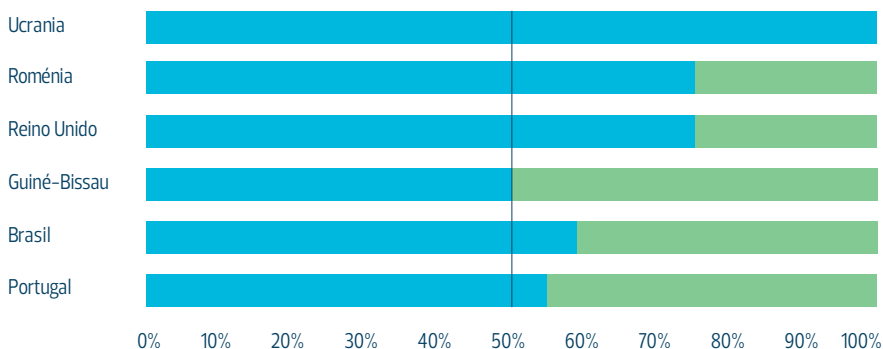


Figura 32
Anulações entre os anos letivos 2016/2017 a 2019/2020 do sexo masculino M e sexo feminino F por nacionalidade, em percentagem.

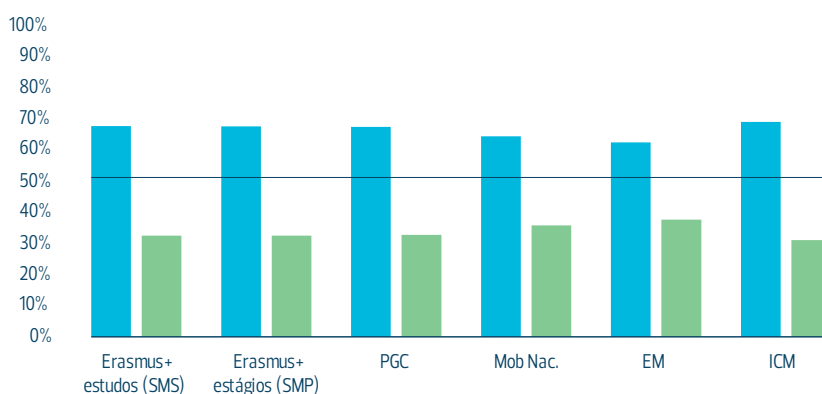


Mobilidade

Incoming

Figura 33

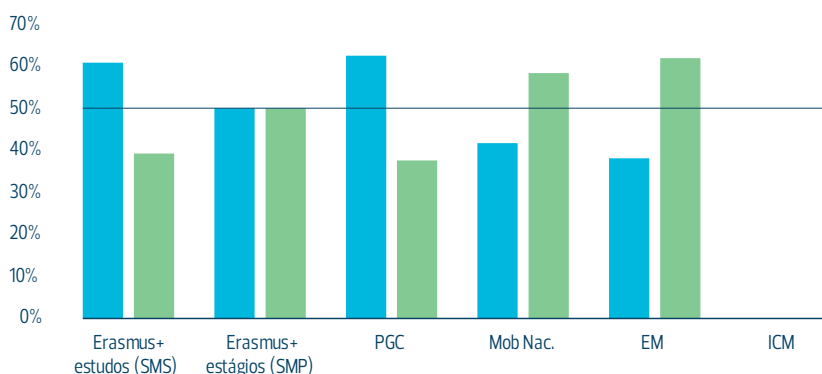
Mobilidade estudantes incoming entre os anos letivos 2016/2017 a 2019/2020 por sexo, em percentagem.



Outgoing

Figura 34

Mobilidade estudantes outgoing entre os anos letivos 2016/2017 a 2019/2020 por sexo, em percentagem.



Os estudantes da UAlg têm menor Mobilidade (OUTGOING=690; Homens=276, Mulheres= 414) em comparação com os estudantes estrangeiros que visitam a instituição em mobilidade (INCOMING=2347; Homens=784; Mulheres=1563) mas, em qualquer

das situações, no acumulado dos anos em análise o sexo feminino domina. As estudantes da nossa instituição (OUTGOING) têm uma maior mobilidade a nível de estudos (SMS), mas a nível de estágios (SMP) o equilíbrio fica mais próximo entre ambos os sexos e, no caso

da Mobilidade Nacional e Erasmus Mundus, o sexo masculino tem predominância. De notar que esta tendência não se verifica nas estudantes estrangeiras, que dominam em todo o tipo de mobilidade (Figuras 33 e 34).

Recursos Humanos

Nesta secção descrevem-se os dados médios no que diz respeito aos trabalhadores docentes, investigadores, não docentes e não investigadores, distribuídos pelos dois subsistemas Universitário e Politécnico, da Universidade do Algarve.

Verifica-se que, entre um ano e o outro, não houve alterações significativas no número e distribuição de trabalhadores por sexo, nos grupos, à exceção dos Investigadores. A alteração no

número de efetivos do grupo dos Investigadores deve-se ao facto de, em Portugal, ter-se dado início, em 2018, à abertura de concursos específicos para a contratação de investigadores, financiados pela FCT, nomeadamente o Concurso ao Estímulo do Emprego Científico –CEEC Individual, do CEEC institucional e no CEEC no âmbito de projetos. Estes concursos aumentaram significativamente o número de trabalhadores nesta categoria (Figura 35).

Em termo gerais, existe um equilíbrio relativo de género no grupo de docentes de ambos os subsistemas, havendo, contudo, uma diferença mais acentuada no grupo de trabalhadores não docentes e não investigadores e no grupo de investigadores, prevalecendo o género feminino. Tal está em consonância com os dados nacionais e europeus, que referem uma maior percentagem de investigadoras no panorama da ciência no continente.



● Feminino ● Masculino

Trabalhadores Docentes

As Unidades Orgânicas que compõem a Universidade do Algarve são, no subsistema de ensino universitário, a Faculdade de Ciências e Tecnologia, a Faculdade de Economia, a Faculdade de Ciências Humanas e Sociais e a

Faculdade de Medicina e Ciências Biomédicas (até 2020 Departamento de Ciências Biomédicas e Biomedicina).

Por seu turno, no subsistema de ensino politécnico, integram a UAlg,

a Escola Superior de Educação e Comunicação, a Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, a Escola Superior de Saúde e o Instituto Superior de Engenharia.

No ano de 2016 regista-se uma ligeira predominância de trabalhadores do sexo feminino em 5 das 8 Unidades Orgânicas, DCBM, ESEC, ESGHT, FCHS, sendo esta diferença mais acentuada na ESS. Nas restantes 3 UO: FCT, FE, ISE verifica-se a predominância do sexo masculino, sendo mais significativa no Instituto Superior de Engenharia (Figura 35).

Figura 35

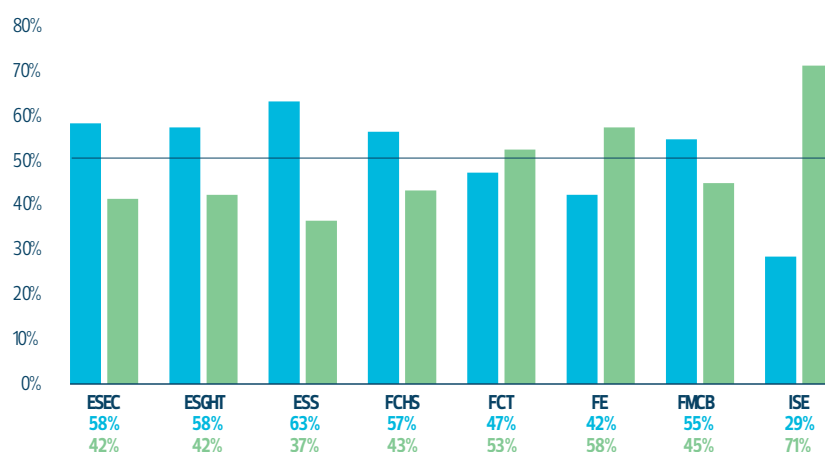
Distribuição de docentes das UO, por sexo, em 2016, em percentagem.



No ano de 2020, verifica-se uma ligeira diminuição da diferença entre sexos no Instituto Superior de Engenharia e na Faculdade de Economia, sendo de realçar, nesta última, a variação significativa da percentagem de docentes do sexo feminino (Figura 36).

Figura 36

Distribuição de docentes das UO, por sexo, em 2020, em percentagem.



Passando da perspectiva das Unidades Orgânicas para a representatividade dos sexos por categoria e antiguidade, constata-se em 2016 uma grande representatividade do sexo feminino com menos antiguidade, diferença essa que progressivamente vai diminuindo, até ser ultrapassada pelo sexo masculino, no escalão de antiguidade correspondente a entre 15 e 19 anos na instituição (Figuras 37-38).

Figura 37

Distribuição de docentes por sexo, por antiguidade, 2016, em percentagem.

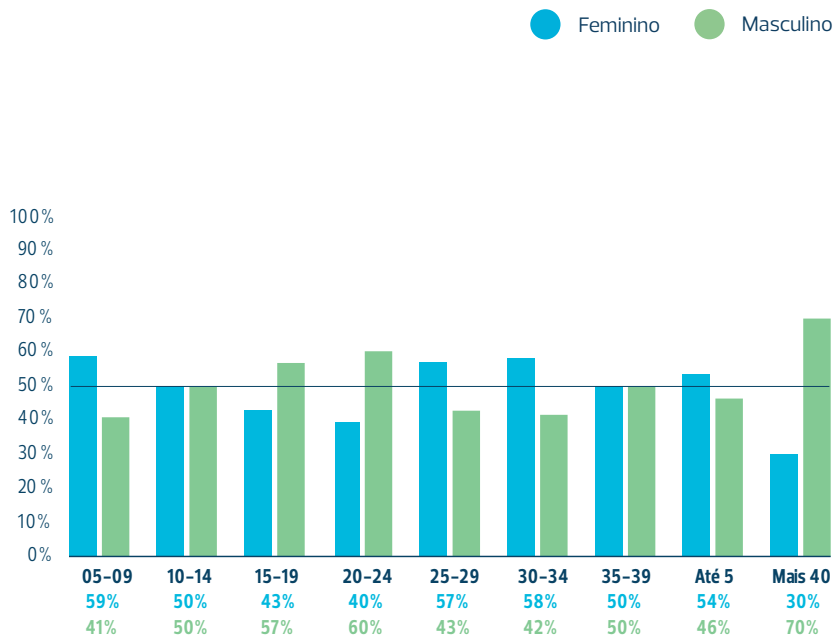
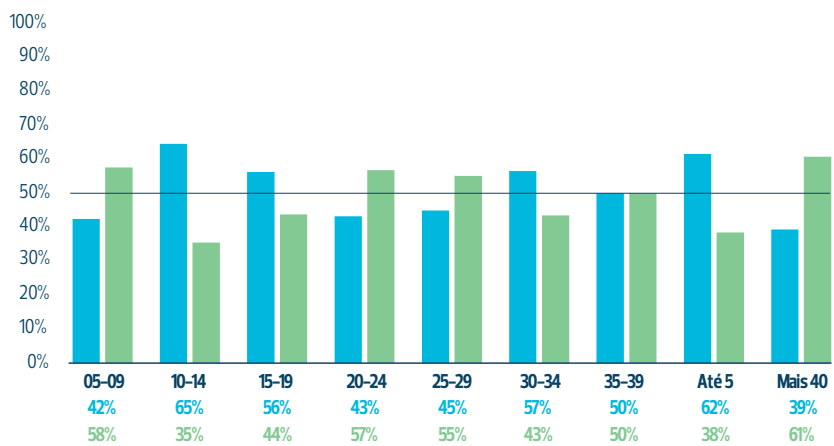


Figura 38

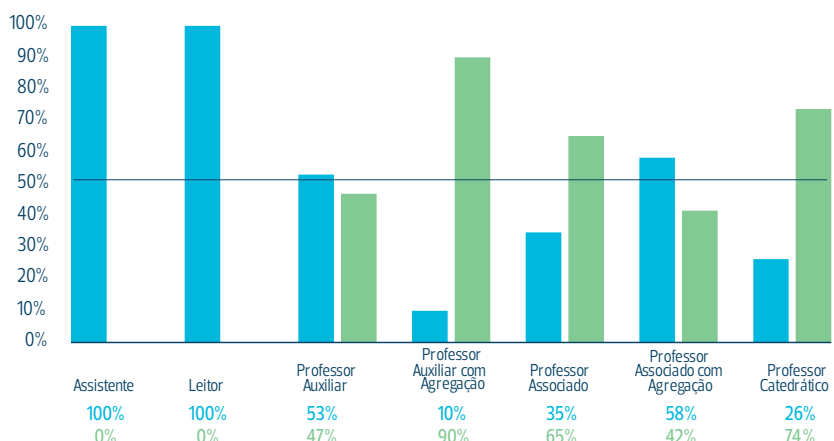
Distribuição de docentes por sexo, por antiguidade, 2020, em percentagem.



Em 2020, verifica-se que a situação se inverte no início do escalão, alternando entre os dois sexos ao longo dos escalões. Embora não sejam significativas, podem estas diferenças indiciar a existência de um maior número de mulheres em início de carreira, diferença que muda ao longo do tempo.

Figura 39

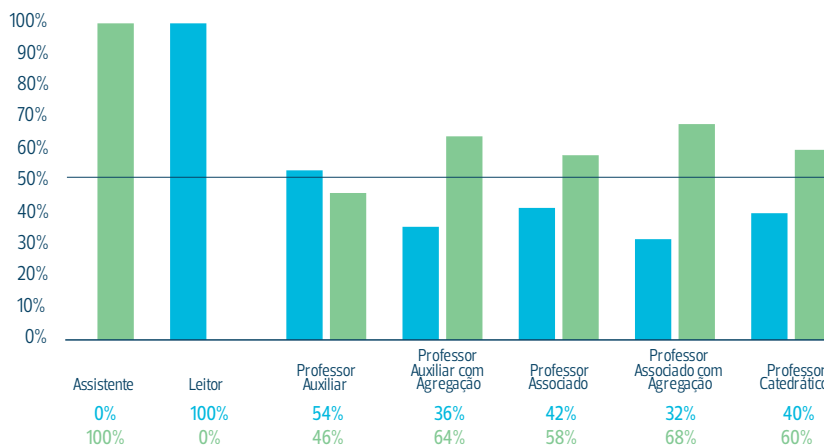
Distribuição de docentes por sexo e por categoria no Ensino Universitário, 2016, em percentagem.



Relativamente à categoria, no subsistema de ensino universitário, o sexo feminino é mais representado nas categorias de Assistente Convocado e Professor Auxiliar, sendo que nas restantes categorias a predominância é do género masculino. Esta diferença é mais notória em 2016, esbatendo-se em 2020 (Figura 40).

Figura 40

Distribuição de docentes por sexo e por categoria no Ensino Universitário, 2020, em percentagem.



No subsistema de ensino politécnico não existem diferenças relevantes em relação à distribuição dos sexos (Figuras 41 e 42).

Figura 41

Distribuição de docentes por categoria e por sexo no Ensino Politécnico, 2016, em percentagem.

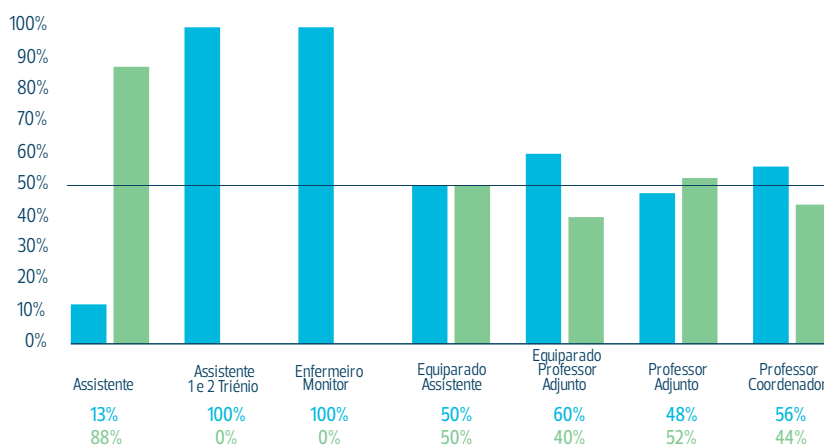
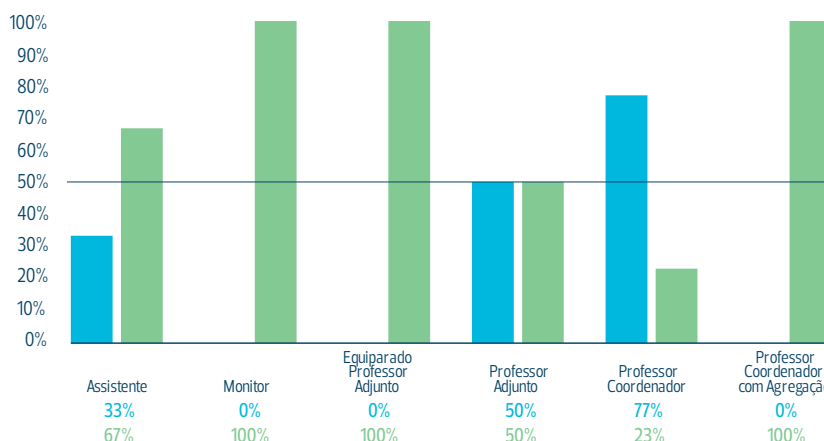


Figura 42

Distribuição de docentes por categoria e por sexo no Ensino Politécnico, 2020, em percentagem.





● Feminino ● Masculino

Na análise da participação de docentes em júris, por subsistemas de ensino na UAIG, os resultados indicam que a maioria dos membros que integram os júris de concursos para Professor Catedrático, Associado e Auxiliar, bem como para Professor Coordenador, são do sexo masculino. Apenas nos júris para Investigador Auxiliar e Professor Adjunto se verifica uma aproximação entre ambos os sexos.

Estes resultados estão de acordo com os que foram recentemente publicados, que se encontram em anexo, donde decorre que a maioria dos Professores Catedráticos são homens, contudo, a maioria dos Investigadores, na fase inicial da carreira, são mulheres.

Relativamente aos júris de provas de agregação, bem como os júris das provas de avaliação

de conhecimentos e competência pedagógica e técnico-científica, a maioria são integrados por homens. Na composição dos júris das provas para atribuição do título de especialista é que se verifica um maior equilíbrio entre ambos os sexos.

É no subsistema politécnico que a composição dos júris é mais igualitária entre sexos (Figuras 43-47).

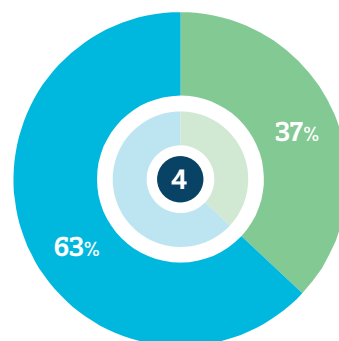
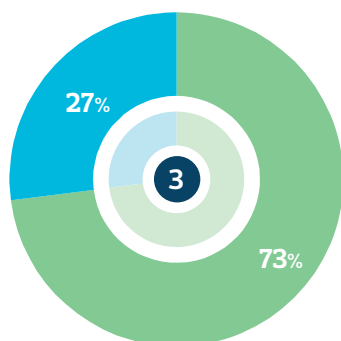
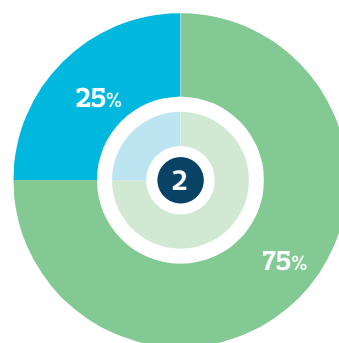
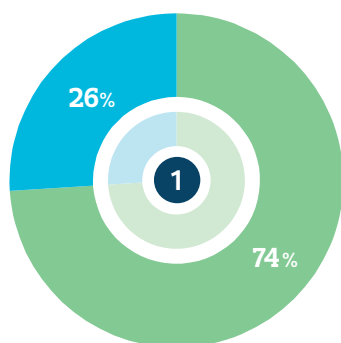
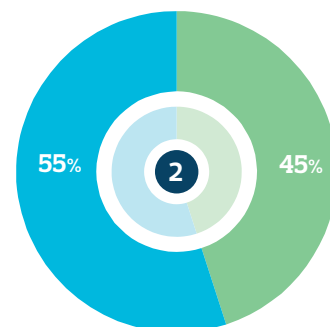
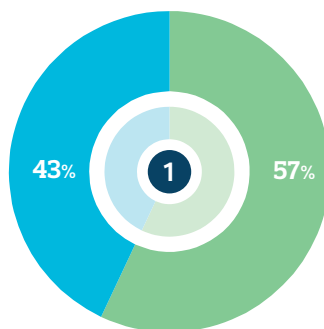


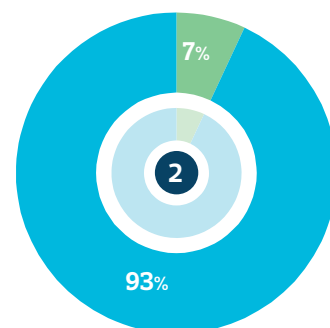
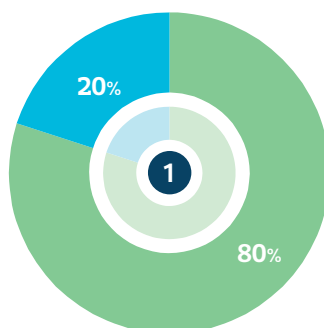
Figura 43
Composição dos júris nos concursos do subsistema universitário entre 2016 e 2020: 1- Professor Catedrático; 2- Professor Associado; 3 - Professor Auxiliar; 4 - Investigador Auxiliar.

Figura 44

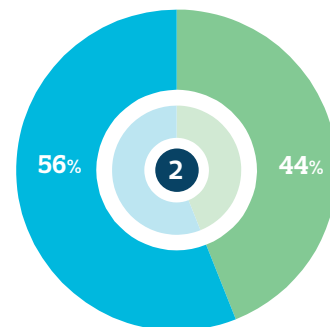
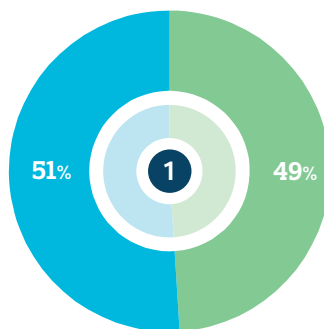
Composição dos júris nos concursos do subsistema politécnico entre 2016 e 2020: 1 – Professor Coordenador; 2 – Professor Adjunto.

**Figura 45**

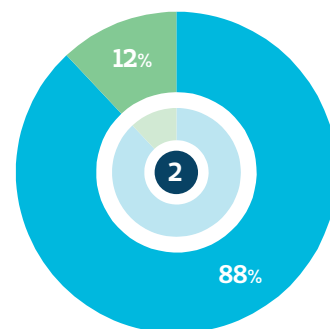
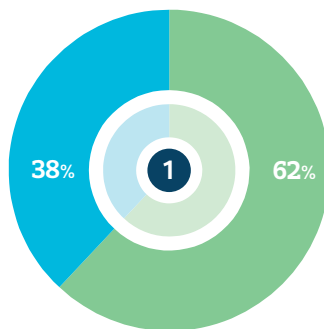
Provas de agregação subsistema universitário entre 2016 e 2020: 1 – Composição do júri; 2 – Presidência de júri.

**Figura 46**

Provas para atribuição do título de Especialista do subsistema politécnico entre 2016 e 2020: 1 – Composição do júri; 2 – Presidência de júri.

**Figura 47**

Provas de avaliação de conhecimentos e competência pedagógica e técnico-científica do subsistema politécnico entre 2016 e 2020: 1 – Composição do Júri; 2 – Presidência de júri.



Trabalhadores não docentes e não investigadores

No caso do pessoal não docente é notória a diferença entre sexos, com predominância do sexo feminino, tanto em 2016 como em 2020. Tal assim não acontece, apenas nas categorias de Dirigente Superior e Informática. Nos Serviços de Informática a predominância é do sexo masculino.

De um modo geral, verifica-se que a Universidade do Algarve apresenta um maior número de funcionários do sexo feminino, não se alterando muito entre os anos comparados.

registra-se o aumento do número de dirigentes do sexo feminino, aproximando-se mais da paridade.

A nível dos dirigentes superiores (Reitor, Vice-reitores e Administrador) de 2016 para 2020

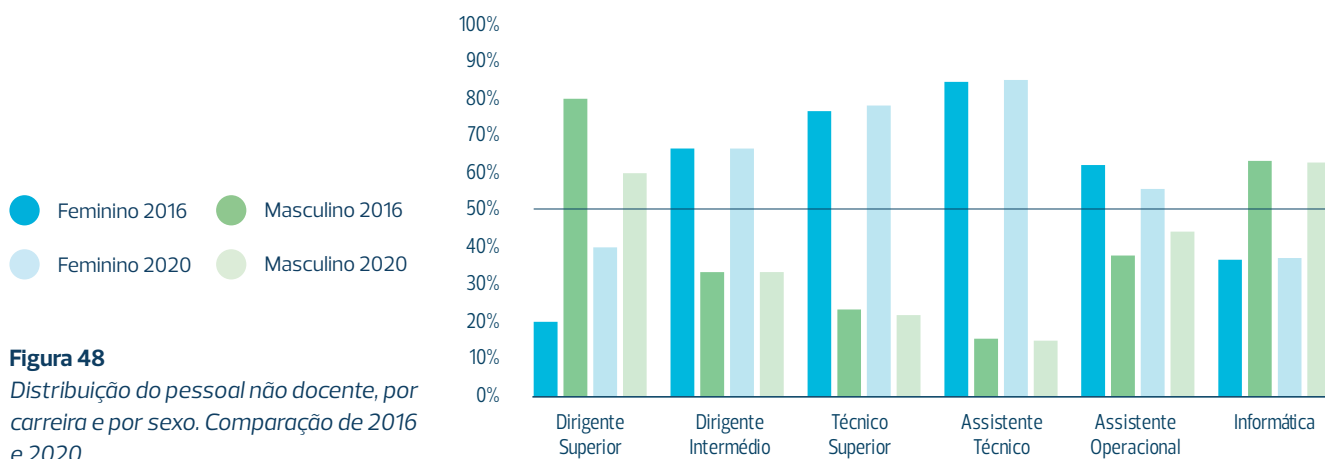


Figura 48
Distribuição do pessoal não docente, por carreira e por sexo. Comparação de 2016 e 2020.



Perceção da comunidade sobre a igualdade de género

Foram desenvolvidos dois estudos, de natureza quantitativa, para conhecer as perceções de estudantes e profissionais, em relação a aspetos relativos à temática de género.

Os dois gráficos abaixo sintetizam os principais resultados do estudo desenvolvido junto dos profissionais, docentes, investigadores e trabalhadores não docentes e não investigadores da instituição. Este estudo procura conhecer as perceções dos

profissionais a respeito de alguns indicadores, como seja a justiça organizacional, a preocupação relativa a igualdade de género, por parte de órgãos de gestão ou a cultura de balanço trabalho-família.

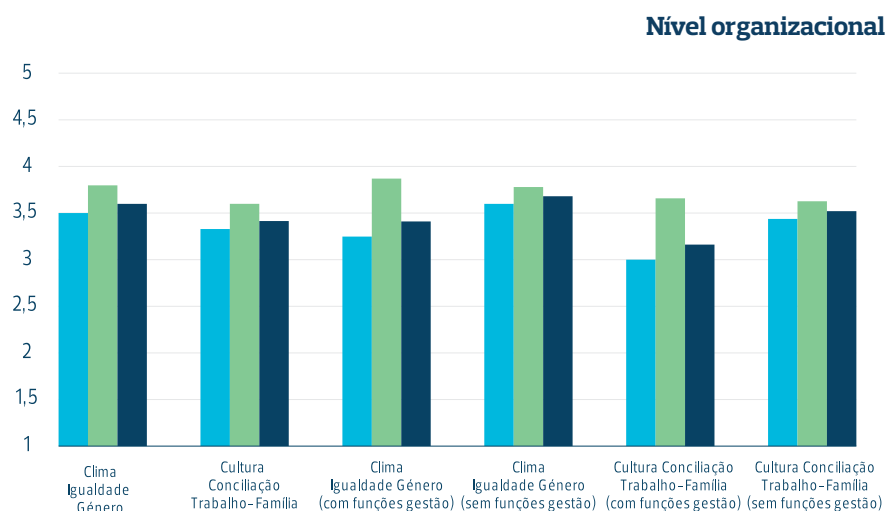
A amostra é constituída por 183 participantes (trabalhadores na amostra) que responderam ao inquérito por questionário no período compreendido entre 27 de novembro e 17 de dezembro de 2021.

● Feminino ● Masculino ● Total

Considerando os indicadores de nível organizacional (Figura 51) o género masculino apresenta valores médios superiores aos apresentados pelo género feminino.

Figura 49

Médias, das variáveis organizacionais percebidas pelos profissionais, por género².

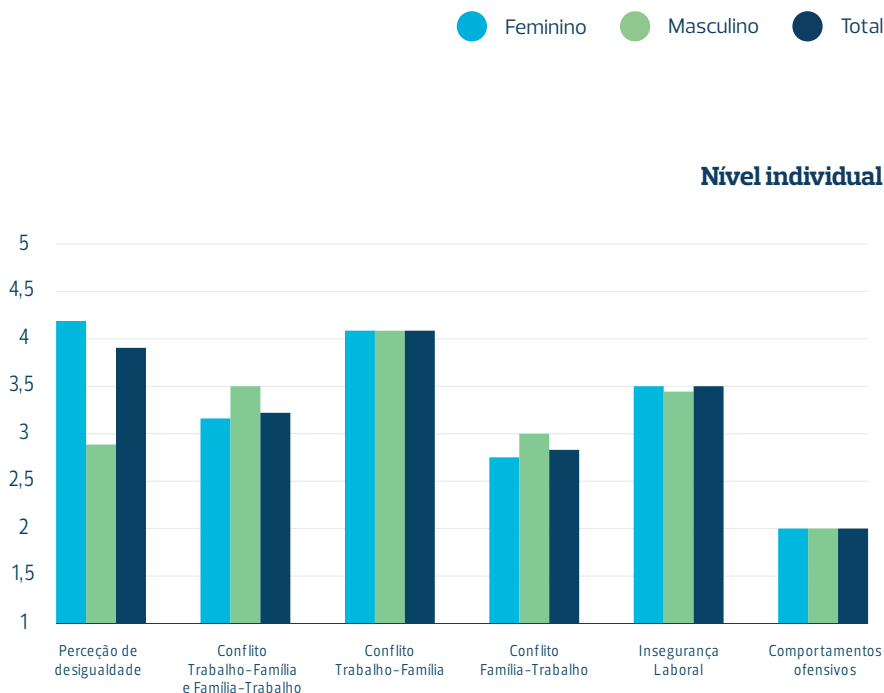


² Níveis de resposta de 1 a 7. Medida através de uma escala crescente de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente

Foi possível constatar que a percepção de desigualdade é mais elevada no género feminino do que no género masculino. Independentemente do género, as médias são superiores no conflito do trabalho a interferir na família do que o contrário. Destacam-se ainda médias muito abaixo do ponto central da escala (i.e., 3.5) no que respeita a percepção de comportamentos ofensivos (Figura 50).

Figura 50

Médias das variáveis individuais percebidas pelos profissionais, por género³.



O estudo realizado junto dos estudantes foi desenvolvido com o intuito de analisar as percepções relativamente à preocupação e implicação da instituição na questão da (des)igualdade de género, bem como analisar a percepção dos estudantes acerca de insultos ou

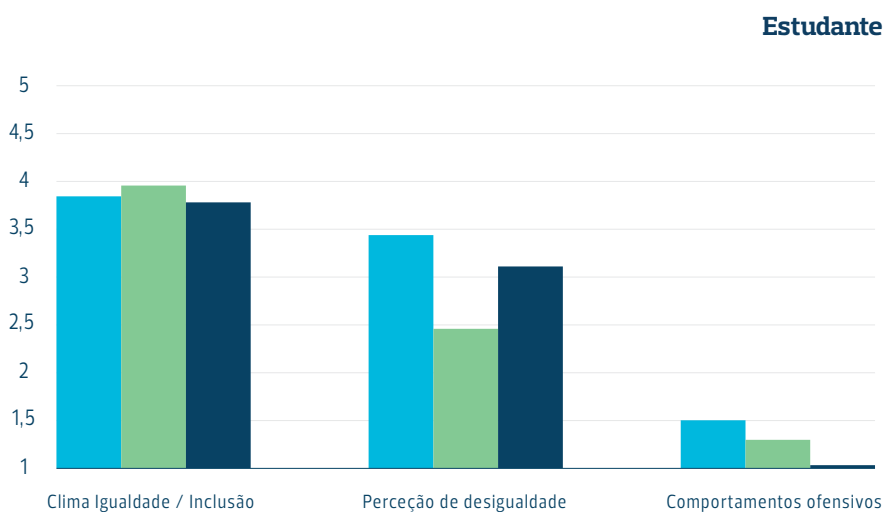
provocações verbais que lhes são dirigidos.

A amostra do estudo é constituída por 134 participantes, que responderam ao questionário online entre 27 de novembro e 17 de dezembro de 2021.

Em geral, destacam-se médias muito abaixo do ponto central, no que se refere a comportamentos ofensivos e uma maior percepção de desigualdade no feminino.

Figura 51

Médias das percepções dos estudantes, por género⁴.



^{3,4} Níveis de resposta de 1 a 7. Medida através de uma escala crescente de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente

Para sumariar esta secção de Diagnóstico pode destacar-se:

As mulheres estão mais representadas em todos os níveis de ensino, de investigação e de serviços na UAlg e, muito em especial, nas áreas da Saúde; no entanto, existem áreas como a Informática onde a representação masculina tem predominância.

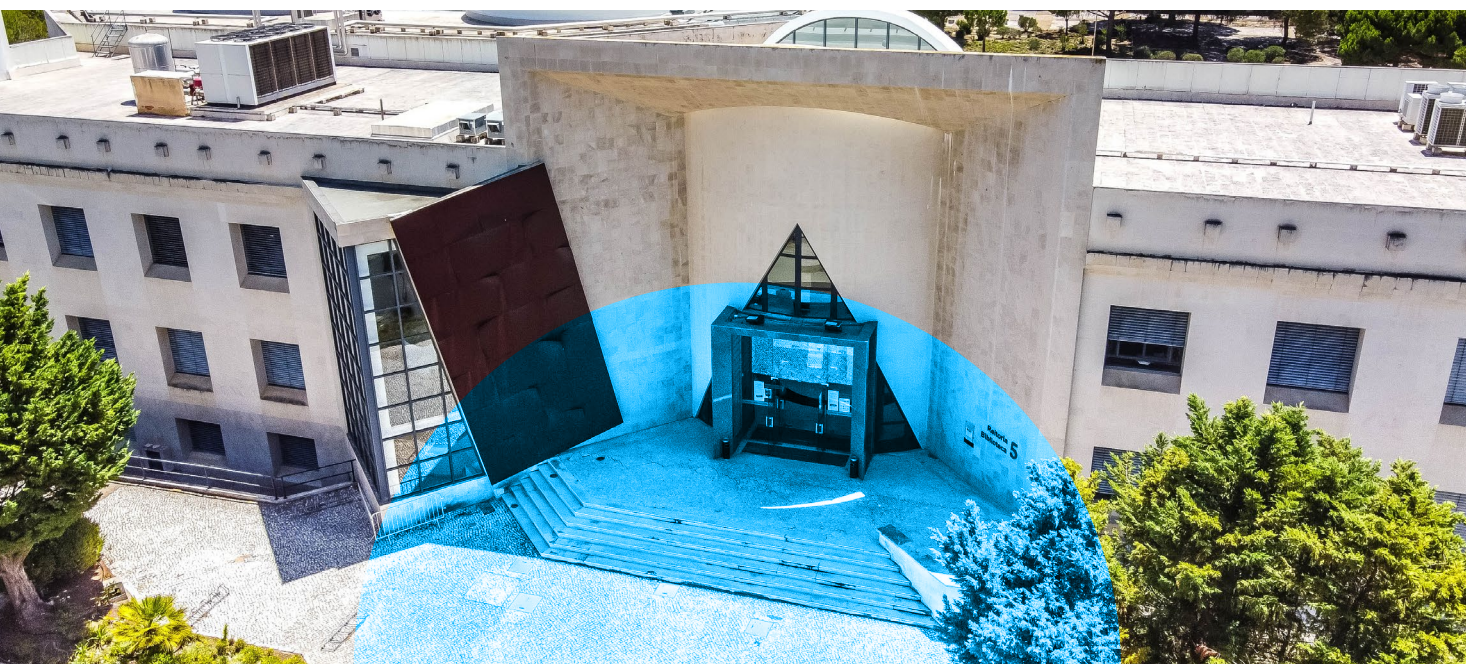
A nível de investigação destaca-se o desequilíbrio na liderança de projetos nacionais e sobretudo internacionais, onde o sexo feminino tem uma representação pouco expressiva, tal como acontece na detenção de patentes. A nível do ensino, os estudantes dos cursos TeSP são dominados pelo sexo masculino, mas as licenciaturas e mestrados têm uma representação maioritariamente feminina sendo que, a nível dos doutoramentos, temos uma representação mais equilibrada dos sexos. No entanto, nos últimos anos, a representação de sexos alterou-se a favor dos homens. A análise dos estudantes de doutoramento com e sem bolsa revelou que as mulheres detêm a

maior parte das bolsas, enquanto os homens dominam nos estudantes sem bolsa, o que pode indiciar maior autonomia financeira e também um desempenho inferior a nível escolar nos graus anteriores. O sexo masculino domina também entre os inscritos nos programas de Doutoramento da UAlg. Em termos de mobilidade, os estudantes da UAlg usam menos esta oportunidade do que os estudantes internacionais que fazem aqui parte dos seus cursos. As estudantes internacionais detêm a maioria das bolsas em todas as tipologias, mas no que respeita às estudantes nacionais tal acontece apenas nas tipologias de Estudo (SME), aproximando-se do equilíbrio de sexos na tipologia Estágio (SMP) e passando os estudantes do sexo masculino a dominar nas mobilidades com tipologias Erasmus Mundus e Nacional.

De um modo geral verifica-se que a Universidade do Algarve apresenta em maior número de trabalhadores do sexo feminino, não se alterando entre os anos comparados. O sexo masculino apenas é predominante

nos Serviços de Informática. No entanto, nas categorias superiores, como professor associado, catedrático, coordenador, os homens estão mais representados. A nível de subsistemas da UAlg, o Politécnico registou uma maior paridade a nível de docentes do sexo feminino e do sexo masculino, com exceção do ISE. Tal tendência é também notória nos júris de concursos, sendo que é no subsistema universitário onde existe um maior desequilíbrio a favor dos homens. A nível dos dirigentes superiores (Reitor, Vice-reitores e Administrador) pode verificar-se, de 2016 para 2020, um aumento do número de dirigentes do sexo feminino, aproximando-se assim da paridade.

A perceção de desigualdade de género na UAlg é mais elevada no género feminino do que no género masculino. Independentemente do género, as médias são superiores no conflito do trabalho a interferir na família, do que o contrário. Destaca-se ainda a reduzida perceção de comportamentos ofensivos pela Academia UAlg.





Estratégia e ações

O plano que agora se apresenta constitui um documento ambicioso numa instituição de ensino e investigação de pequena/média dimensão como é a Universidade do Algarve. A sua elaboração e implementação representa um desafio que acompanha de perto a visão subjacente ao ciclo programático lançado pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018–2030 – Portugal + Igual –, aprovada pelo XXI Governo Constitucional a 8 de março de 2018, que *reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos*. O documento dará também resposta à Direção Geral do Ensino Superior na sua monitorização sobre a política da Igualdade de Género na instituição e sobre as medidas de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar promovidas pela UAlg.

É nas instituições de ensino superior como a UAlg, em que pela natureza das atividades que desenvolvem se espera que a igualdade de género possa ganhar maior espaço de consolidação, servindo como modelo para mitigar as desigualdades enraizadas na sociedade e na região.

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Social Supraconcelhio do Algarve 2021–

2027 foi identificada a recorrente assimetria de género em vários domínios da vida com reflexo em inúmeras situações, designadamente, maior incidência de taxas de retenção e desistência escolar em todos os ciclos de estudo do ensino básico, entre os rapazes, maiores dificuldades no acesso à educação por parte das raparigas de etnia cigana, menos oportunidades / condições para a criação de emprego para as mulheres, presença preponderante de homens entre a população sem-abrigo e entre a que é abrangida pelo Programa de Emergência Alimentar e maior esperança de vida das mulheres, mas com menor qualidade. O género feminino constitui, maioritariamente, o grupo de vítimas identificadas em ocorrências registados pelas autoridades policiais, em particular no crime de violência doméstica.

Atento o contexto regional, o diagnóstico descrito para a UAlg, a análise desenvolvida pelo Grupo de Trabalho PI²Género UAlg e de forma similar ao que acontece em outras IES portuguesas, constata-se um potencial de introdução de melhoria em algumas áreas, considerando objetivos estratégicos a nível estrutural, a nível de partilha de boas práticas na região, a nível das relações de trabalho/família e a nível da mitigação dos desequilíbrios encontrados. Para o efeito, através do PI²Género

É nas instituições de ensino superior como a UAlg, em que pela natureza das atividades que desenvolvem se espera que a igualdade de género possa ganhar maior espaço de consolidação.

UAlg pretende-se prosseguir os seguintes objetivos estratégicos (4):

- Integrar na estrutura institucional da UAlg a dimensão género, considerando o exemplo a partir das lideranças, órgãos de governo e gestão da instituição, numa perspetiva de constante evolução, em função dos mais exigentes padrões nacionais e internacionais;
- Intensificar uma cultura organizacional promotora da igualdade de género e da inclusão, considerando meios de comunicação formais e informais, práticas ativas e inclusivas a nível interno e externo (região);
- Promover a articulação da vida familiar de todos os trabalhadores e estudantes, na promoção do bem-estar num ambiente saudável;
- Mitigar os desequilíbrios da dimensão do género no ensino e na investigação em áreas como as Ciências Exatas, Engenharia e as Ciências da Saúde, considerando a vertente regional, nacional e internacional da UAlg.

Neste contexto, propõe-se identificar, de seguida, as ações para alcançar os objetivos propostos, indicando os responsáveis institucionais, os grupos chave e *stakeholders* regionais bem como os ODS alvo das ações.



Objetivo 1

Integrar na estrutura institucional da UAlg a dimensão género

Ações

1.1 Produzir Diagnóstico anual:
a) Realização de diagnósticos sobre a igualdade de género na comunidade académica, para monitorizar periodicamente as perceções relativas à igualdade de género e inclusão ao nível organizacional e individual;
b) Produção de relatórios na UAlgnet que permitam à comunidade académica compreender os indicadores de género, ao nível de ensino, investigação e recursos humanos; c) Atualização de metodologias, uniformização

da forma de recolha de dados e revisão periódica das ações para os próximos planos de igualdade de género;

1.2 Emitir uma declaração de compromisso, a nível reitoral, com o Plano Inclusivo de Igualdade de Género, como documento estratégico da UAlg para a Igualdade de Género, que segue as orientações nacionais e europeias e a sua ativa e pública divulgação e assegurar a sua implementação/monitorização;

1.3 Produzir um código de boas práticas, para aproximar progressivamente a UAlg do equilíbrio de género nos órgãos de governo e de gestão;

1.4 Alocar anualmente financiamento para a implementação do Plano Inclusivo de Igualdade de Género da UAlg, afetando Recursos Humanos específicos.

Grupos-Alvo

Estudantes e trabalhadores

AGENDA 2030 ODS envolvidos

ODS 5, ODS 10

Responsáveis

Equipa reitoral, Diretores de Unidades Orgânicas e Diretores de Serviços.





Objetivo 2

Intensificar uma cultura organizacional promotora da igualdade de género e da inclusão – comportamentos e comunicação

Ações

2.1 Organizar um seminário anual de apresentação do plano e monitorização nos anos seguintes, com sessões paralelas de formação sobre a igualdade de género na comunidade académica, nas várias temáticas do plano;

2.2 Dinamizar sessões de comunicação e discussão relativas a tópicos de igualdade, equidade, inclusão e diversidade;

2.3 Criar orientações num quadro institucional sobre

como participar a violação de direitos ou não cumprimento de medidas, incluindo assédio sexual;

2.4 Criar uma plataforma aberta para permanente possibilidade de participação de qualquer ato que indicie desigualdade;

2.5 Organizar campanhas, eventos e iniciativas de sensibilização para a igualdade, elaboração de documentos de boas práticas e para a proteção da vítima, com

sinergias sustentáveis entre a comunidade UAlg e instituições regionais (*stakeholders*);

2.6 Incentivar a inclusão da temática da igualdade de género em projetos de investigação dirigidos, em unidades curriculares específicas e em micro credenciais a criar em estágios/teses/dissertações.

Grupos-Alvo

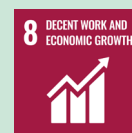
Estudantes, trabalhadores e *stakeholders*.

Responsáveis

Docentes, investigadores, trabalhadores com formação específica na temática e membros do grupo de trabalho do PI²Género UAlg.

AGENDA 2030 ODS envolvidos

ODS 4, ODS 5, ODS 8, ODS 10, ODS 11





Objetivo 3

Promover valores facilitadores de bem-estar e da conciliação entre a vida profissional/estudante, familiar e pessoal, na dimensão género

Ações

3.1 Promover sessões de comunicação e formação sobre a temática da gestão de tempo, contextualizando a dimensão género;

3.2 Sensibilizar e apoiar ativamente a licença parental, assistência familiar a doenças crónicas/prolongadas, por parte da organização;

3.3 Implementar os princípios e procedimentos da Norma Portuguesa 4522: 2014 –

Norma para organizações familiarmente responsáveis;

3.4 Fomentar valores que visam elevar os níveis de bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas em matéria de conciliação;

3.5 Desenvolver programas de mentorado e sessões de desenvolvimento de competências profissionais para evolução na carreira em equilíbrio com o trabalho e

família, tirando partido também dos programas de Mobilidade disponíveis para instituições estrangeiras e nacionais, quer de estudantes quer de trabalhadores;

3.6 Produzir orientações para um maior equilíbrio de género nos grupos de trabalho de estudantes, nas diferentes unidades curriculares e áreas.

Grupos-Alvo

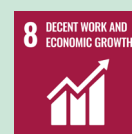
Estudantes e trabalhadores.

Responsáveis

Equipa reitoral, Diretores de Unidades Orgânicas, Diretores de Serviços.

AGENDA 2030 ODS envolvidos

ODS 5, ODS 8, ODS 10





Objetivo 4

Mitigar o desequilíbrio de género no ensino, na investigação e na inovação

Ações

4.1 Sensibilizar e promover o aumento transversal do género feminino nas áreas das engenharias, ciências exatas e económicas e empresariais e do género masculino na área científica da saúde, incluindo ações a nível do ensino secundário nas áreas STEAM;

4.2 Incentivar a submissão de patentes e de projetos como PI pelo género feminino, com campanhas periódicas;

4.3 Acompanhar o abandono escolar de estudantes de

nacionalidades sinalizadas no diagnóstico anual;

4.4 Oferecer condições para atrair mais mulheres internacionais para os programas de doutoramento da UAlg, com apoio à família (estudante com direitos especiais decorrente da situação de mãe/pai);

4.5 Promover uma aproximação progressiva do equilíbrio de género dos membros que integram os júris de recrutamento e promoção

de pessoal na UAlg (40% do género sub-representado, em conformidade com o estatuído no Decreto-Lei n.º 26/2019, de 28 de março, que estabelece o Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública);

4.6 Potenciar a igualdade de género na progressão na carreira, em especial posições de topo.

Grupos-Alvo

Estudantes e trabalhadores.

Responsáveis

Equipa reitoral, Diretores de Unidades Orgânicas, Diretores de Serviços.

AGENDA 2030 ODS envolvidos

ODS 3, ODS 4, ODS 5, ODS 9, ODS 10, ODS 11



Fontes de informação

European Commission: A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020–2025, 2020

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>

SHE Figures Report 2021, European Commission, Directorate General for Research and Innovation, Brussels: 2021

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_shefigures-2021-report.pdf

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)

<https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

GE-HEI – Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior – DGES

<https://gehei.dges.gov.pt/>



Anexos





Anexo 1

Nota metodológica geral

Índice

Anexo 1	1
Nota metodológica geral	1
Índice.....	1
1.Nota Preliminar	1
2. Metodologia.....	1
2.1 Dados de Investigação	1
2.2 Dados de Ensino	3
2.3 Indicadores de Recursos humanos.....	4

1. Nota Preliminar

O presente anexo descreve, de forma abreviada, os principais métodos de obtenção de dados a nível da investigação, ensino e recursos humanos do Plano Inclusivo de Igualdade de Género (PI² Género UAlg), desenvolvido na instituição UAlg. O estudo tem como principal objetivo analisar os dados desagregados relativamente ao sexo, entre 2016 e 2020.

A recolha e tratamento de dados pessoais para o PI² Género UAlg, tem como finalidade criar um documento de planificação de um conjunto de atividades programadas a realizar na UAlg que visam a redução das desigualdades entre géneros de forma progressiva e monitorizada.

A figura de justificação legal (licitude) para a recolha de dados no contexto do PI² Género UAlg, conforme previsto no Regulamento Geral de Proteção de Dados (UE 2016/679), no caso de recolha e tratamento de dados pessoais de categorias “não especiais”, será a execução dum contrato, de acordo com a alínea b) do nº1 do artigo 6º, e o cumprimento duma obrigação legal, de acordo com a alínea c) do nº1 do artigo 6º. No caso de recolha e tratamento de dados de categorias especiais, conforme o nº1 do artigo 9º, a licitude será o pedido de consentimento explícito ao titular de dados, conforme a alínea a) do nº2 do artigo 9º.

Todos os dados são recolhidos e tratados apenas para os efeitos da finalidade do PI² Género UAlg, estando garantida a confidencialidade do seu tratamento e a exclusiva utilização pela Universidade do Algarve, com um período de retenção dos dados sendo o mínimo necessário para a programação do plano, e sendo o seu tratamento realizado nos termos e condições da Política de Proteção de Dados, que se encontra acessível em www.ualg.pt.

2. Metodologia

2.1 Dados de Investigação

Projetos e U&ID

A recolha de informação baseou-se nos seguintes indicadores disponíveis na UAlgnat: <https://ualgnat.ualg.pt/aplicacoes/projetos/projetos>, relativos a projetos de investigação, respetivos Investigador principal (IP), áreas científicas, tipo de parcerias e orçamento UAlg, compilados pela técnica Natércia Pereira. Registaram-se Projetos financiados: Por áreas: Ciências Exatas e Engenharia; Ciências Sociais e Humanas; Ciências Naturais e do Ambiente; Ciências da Saúde, Ciências Económicas e empresarias, (IP) em projeto financiando total, Número de parceiros por projeto (nacionais e internacionais), Montante financiado, Diretor de Unidade de Investigação -U&ID (Centros, Polos...). Foi necessário incluir ainda uma outra tipologia de projeto não científica, a que se denominou transversal, por ser multidisciplinar, na maioria dos casos prestação de serviços a empresas nacionais, ou projetos educativos internacionais, no âmbito do programa Erasmus.

Patentes

A análise por género no indicador patentes foi feita através da base de dados do CRIA /UAIC, da responsabilidade da técnica Sofia Vairinhos onde constavam Patentes registadas, entre 2015-2019, sendo complementada com as registadas na base de dados SCOPUS (<https://www.scopus.com/>) consultada a 30 de setembro de 2021.

Publicações

Foi realizada Pesquisa bibliográfica na base de dados SCOPUS (<https://www.scopus.com/>) entre os dias 2 e 8 de novembro de 2021 pela técnica Emilia Pacheco. A opção pela SCOPUS em detrimento da Web of Science (WoS) deveu-se a esta base de dados permitir identificar só os autores com afiliação UAlg, sem os coautores de outras afiliações. A WoS tinha a vantagem de permitir pesquisar um único perfil institucional da UAlg mas não permite identificar só autores afiliados.

Passos da pesquisa dos dados:

1. Pesquisando 'Algarve' em afiliação encontra-se 4 perfis de afiliação relacionados com a UAlg, (UAlg- Universidade do Algarve; CIMA-Centro de Investigação Marinha e Ambiental, FCT- Universidade do Algarve Faculdade de Ciências e Tecnologia, FMCB- Faculdade de Medicina e Ciências Biomédicas) sendo que o FMCB só tem um documento e foi ignorado:

2. Para cada um dos restantes perfis de afiliação selecionou-se a lista de autores associados (Universidade do Algarve – 2141 autores; Centro de Investigação Marinha e Ambiental – 174 autores; Universidade do Algarve Faculdade de Ciências e Tecnologia – 91 autores). Estas listas contêm autores repetidos, quer porque na sua produção científica se afiliaram em mais do que um destes perfis, quer porque há autores com mais do que um SCOPUS ID. Isto não é relevante para a estatística de publicações porque o sistema unifica documentos que surjam repetidos. Contudo, esta situação dificulta a contabilização rigorosa do número de autores com que trabalhamos, pois há repetições de nomes de autores, sendo: Masculinos – 958; Femininos – 1089.

3. Para cada um dos três perfis, selecionaram-se os autores masculinos e os femininos associados, dando origem a duas listas para cada perfil:

UAlg_Autores_ – 869; UAlg_Autoras - 965 (307 não classificados)

FCT_Autores_ – 32; FCT_Autoras- 44 (15 não classificados)

CIMA_Autores – 57; CIMA_Autoras– 82 (35 não classificados)

4. Pesquisaram-se as publicações para cada uma das listas aplicando então os filtros de data (2016 a 2020) e de tipologia de documento. Sobre este último critério consideramos 'Article', 'Conference Paper', 'Review', 'Book Chapter' e 'Book'. A SCOPUS permite identificar: Article – usado, Conference Paper – usado, Review – usado, Book Chapter – usado, Editorial – não usado (algumas instituições usam), Erratum – Não, Note – Não, Letter - não usado, Data Paper – Não, Book – usado, Short Survey – Não, Retracted – Não

5. Fundiram-se as pesquisas nos 3 perfis (UAlg, CIMA e FCT-UAlg) em UAlg feminino e UAlg masculino, entre 2016-2020, para a tipologia selecionada, tendo-se chegado às duas listas finais:

Masculino_Papers_2016_2020_Total - 2,512 results

Feminino_Papers_2016-2020_Total - 2,167 results

O total de documentos publicados entre 2016-2020, com afiliação UAlg, não é rigoroso na SCOPUS por causa dos 3 perfis, todavia são cerca de 4 140 documentos (3 652 do perfil UAlg; 354 do perfil CIMA e 170 do perfil FCT). Na WoS, para este período, foram encontrados 3 560 documentos com afiliação UAlg.

2.2 Dados de Ensino

Com o intuito de proceder à avaliação da situação da Universidade do Algarve no âmbito da igualdade de género, na dimensão do ensino, foram definidos um conjunto de indicadores chave em torno dos diferentes níveis de formação, entre os anos letivos de 2016/2017 e 2020/2021. Assim, foram considerados os seguintes indicadores:

Tabela 1

Indicadores de Ensino

- » Estudantes inscritos por níveis de formação (CTeSP, 1.ºCiclo, Pós-Grad./CE, 2.º Ciclo, 3.º Ciclo), por sexo;
- » Estudantes inscritos por UO, por sexo;
- » Estudantes inscritos por área de formação/educação nos diferentes níveis de formação, por sexo;
- » Estudantes diplomados por UO nos diferentes níveis de formação, por sexo;
- » Estudantes com participação em cargos de órgãos de governação e gestão, por sexo;
- » Estudantes com atribuição de estatuto trabalhador-estudante total, por sexo;
- » Estudantes com atribuição de estatuto Pai/Mãe total, por sexo;
- » Estudantes com atribuição de prémios e bolsas de mérito aos estudantes, por sexo;
- » Estudantes inscritos em doutoramentos, com bolsa de investigação, por sexo;
- » Estudantes inscritos em doutoramentos (com bolsa; sem bolsa), por áreas de educação/formação, por sexo;
- » Estudantes internacionais inscritos por níveis de formação, por sexo;
- » Estudantes internacionais inscritos nos programas *incoming* e *outcoming*, por sexo;
- » Estudantes com abandono, por níveis de formação, por sexo.
- » Prémios e bolsas de mérito, por sexo.
- » Médias de ingresso através do Concurso Nacional de Acesso, por UO e por sexo.

Os dados dos inscritos e dos diplomados são os da DGEEC; os dados referentes a bolsas, estatutos, trab-estudante foram obtidos através do programa informáticos dos Seerviços Académicos - SIGES (Sistema Integrado de Gestão do Ensino Superior).

2.3 Indicadores de Recursos humanos

A Universidade do Algarve apresenta, anualmente, o seu Relatório de Gestão, que inclui o Balanço Social. Este documento apresenta a caracterização dos Recursos Humanos da instituição no ano em questão.

Tendo por base os dados apresentados no relatório, os Recursos Humanos disponibilizaram as bases de dados dos anos referentes ao intervalo selecionado, entre 2016 e 2020.

Para fornecer uma visão global da instituição é apresentado o número de efetivos por corpo, nos anos de 2016 e 2020. Por corpo entende-se as seguintes categorias: Docente Subsistema Universitário, Docente Subsistema Politécnico, Não Docente, Investigador. Estas designações são as que se encontram nas bases de dados trabalhadas. Para este indicador foi usado o comando “filtro” disponível EXCEL na coluna com o título “Corpo”.

Distribuição de efetivos não docente por carreira e por sexo. Neste indicador foi usado o comando “filtro” na coluna “Categoria/Categoria Base”, consoante a designação da base de dados. No caso das categorias com diferentes níveis/graus, como dirigente intermédio de 2º e 3º grau, foi considerado o número total de categoria geral, sendo que neste exemplo dirigente intermédio inclui todos os graus.

Distribuição de docentes por Unidade Orgânica, por género (faculdades e escolas). Estes dados são obtidos através de gráficos e tabelas dinâmicos, selecionando a coluna “Serviço BS” no Eixo e o género na legenda.

Distribuição de docentes por categoria por género, nos subsistemas universitário e politécnico. Neste indicador foi usado o comando “filtro” na coluna “Categoria/Categoria Base” consoante a designação da base de dados. É efetuado um “filtro” prévio, na coluna de “Corpo” para ocultar os efetivos não docentes.

Efetivos docentes por antiguidade por género. Este indicador é obtido através de tabelas e gráficos dinâmicos, selecionando a coluna “Escala Antiquidade” no Eixo e género na legenda. É efetuado um filtro de categoria para selecionar os docentes. O intervalo da antiguidade é de 5 anos.

Relativamente aos indicadores das composições de júri dos concursos e provas para docentes nos dois subsistemas, foram recolhidos, na reitoria, os editais publicados e realizou-se uma contagem direta.

Anexo 2

Metodologia e Resultados Percepção Estudantes

Índice

Nota Preliminar	1
2. Metodologia	1
2.1. Amostra	1
2.2. Instrumento	2
2.3. Procedimento	2
3. Resultados	2
Referências	4

Nota Preliminar

O presente anexo descreve, de forma abreviada, os principais resultados de um estudo de natureza quantitativa, desenvolvido junto dos estudantes da instituição.

O estudo tem como principal objetivo analisar a percepção dos estudantes relativamente à preocupação e da implicação da instituição na questão da (des)igualdade de género. Simultaneamente, procura analisar os comportamentos ofensivos, através da percepção dos estudantes acerca de insultos ou provocações verbais que lhes são dirigidos, bem como à exposição a assédio sexual ou ameaças de violência.

2. Metodologia

2.1. Amostra

A amostra do estudo é constituída por 134 participantes. A tabela 1, abaixo apresentada, sistematiza a informação sociodemográfica dos inquiridos.

Tabela 1

Distribuição dados sociodemográficos da amostra

	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida
Género			
Feminino	89	66.4	69.0
Masculino	40	29.9	31.0
Não Binário	0	0	
Omisso	5	3.7	
Total	134	100.0	
Bolsa de estudo			
Não	91	67.9	68.9
Sim	41	30.6	31.1
Omisso	2	1.5	
Total	134	100.0	
Estado Civil			
Casado(a) / União de facto	23	17.2	17.3
Divorciado(a) / Separado(a)	7	5.2	5.3
Solteiro(a)	101	75.4	75.9
Viúvo(a)	2	1.5	1.5
Omisso	1	0.7	
Total	134	100.0	
Filhos			
Sim	22	16.4	16.5
Não	111	82.8	83.5
Omisso	1	0.7	
Total	134	100.0	

Os respondentes são, na sua maioria, do género feminino (n=89; 66.4%); não têm bolsa de estudo (n=91; 67.9%); são solteiros (n=101; 75.4%) e não têm filhos (n=111; 82.8%).

A média de idades dos inquiridos é de 28 anos.

Nota: uma vez que havia a possibilidade de não responder os “n” podem mudar

2.2. Instrumento

O instrumento aplicado, além de informação de caracterização sociodemográfica, é constituído por três conjuntos de questões, os quais seguidamente se descrevem:

- (1) *Clima Psicossocial - Percepção acerca da preocupação da igualdade de género, por parte dos órgãos de gestão*: Medida através da adaptação da escala de Clima da Segurança Psicossocial de Dollard et al. (2010), constituída por doze itens, numa escala crescente de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente. Esta escala mede a percepção da preocupação e da implicação da instituição na questão da (des)igualdade de género. Os itens medem quatro subdimensões: *comprometimento da gestão* (a = .88); *prioridade da gestão* (a = .90); *comunicação organizacional* (a = .80); *participação organizacional* (a = .94).
- (2) *Comportamentos Ofensivos*: Medidos através de quatro itens, adaptados do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (Kristensen & Borg; 2005; Silva et al., 2012), numa escala crescente de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente. Os itens relativos aos comportamentos ofensivos apresentam um alfa de .78
- (3) *Percepção de desigualdade de género no trabalho*: medida através de uma escala criada para o estudo, constituída por cinco itens, numa escala crescente de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente (a = .83).

2.3. Procedimento

Os questionários, depois de aprovados pelo Encarregado Geral de Proteção de Dados (RGPD), foram disponibilizados através da plataforma *Microsoft Forms*, no período compreendido entre 27 de novembro e 17 de dezembro de 2021. A participação neste estudo foi voluntária, não sendo expectáveis quaisquer riscos físicos ou psicológicos decorrentes da realização e participação no estudo. Os dados são anónimos e as respostas individuais foram analisadas de forma confidencial. Os dados foram analisados através do programa IBM SPSS (versão 28), JASP e Microsoft Excel.

3. Resultados

A apresentação de resultados é feita por género, pretendendo ilustrar estas variáveis na instituição. Não foi considerada a análise de *outliers*. Além da informação descritiva procura analisar as diferenças, nas variáveis em estudo, por género.

De um modo geral, os inquiridos do género feminino e do género masculino apresentam pontuações médias muito próximas dos pontos médios das escalas (e.g., 3.5) (tabela 2). No que tange a percepção de desigualdade, o género masculino apresenta uma média abaixo do ponto central (M = 2.63).

Tabela 2

Clima psicossocial, comportamentos ofensivos e desigualdade, em função do género

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Clima psicossocial (total)	Feminino	88	3.83	1.26
	Masculino	40	3.94	1.39
	Total	133	3.78	1.25
Comprometimento da gestão	Feminino	88	3.91	1.33
	Masculino	40	4.06	1.50
	Total	133	3.88	1.43
Prioridades da gestão	Feminino	88	4.03	1.61
	Masculino	39	4.02	1.52
	Total	132	3.94	1.62
Comunicação organizacional	Feminino	88	3.64	1.35
	Masculino	39	3.67	1.48
	Total	132	3.57	1.41
Participação organizacional	Feminino	88	3.72	1.41
	Masculino	40	3.89	1.64
	Total	133	3.69	1.51
Comportamentos Ofensivos	Feminino	89	1.48	0.79
	Masculino	40	1.39	0.83
	Total	134	1.55	1.06
Percepção de Desigualdade	Feminino	89	3.41	1.34
	Masculino	40	2.63	1.55
	Total	134	3.15	1.44

Nota: Todas as escalas de 1 até 7

Considerando as potenciais diferenças entre grupos, a única diferença significativa observada refere-se à percepção de desigualdade ($t=2.911$; $df=127$; $p=.004$; d de Cohen=.554) (gráfico 1).

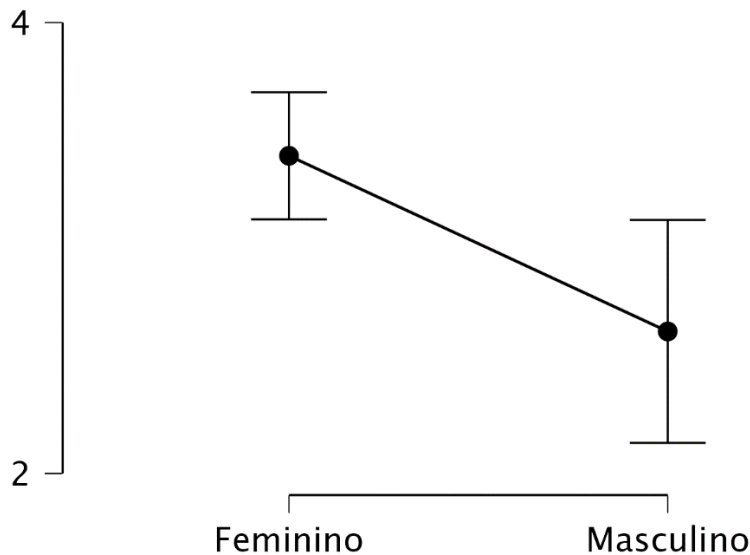


Gráfico 1: Percepção de Desigualdade, por gênero

Referências

- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Dollard, M. F., Dormann, C., Tuckey, M. R., & Escartín, J. (2017). Psychosocial safety climate (PSC) and enacted PSC for workplace bullying and psychological health problem reduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 844-857. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1380626>
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438-449. <https://www.jstor.org/stable/40967527>
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2006). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSQ – Versão Portuguesa*. Fundação para a Ciência e Tecnologia.

Anexo 3

Metodologia e Resultados Percepção Profissionais

Índice

Nota Preliminar	1
1. Conceitos em análise	1
2. Metodologia.....	2
2.1. Amostra.....	2
2.2. Instrumentos.....	4
2.3. Procedimento.....	4
3. Resultados.....	5
3.1. Nível organizacional	5
3.1.1. <i>Análise em função género</i>	5
3.1.2. <i>Análise em função do exercício de funções de gestão</i>	6
3.1.3. <i>Análise em função do grupo profissional</i>	7
3.1.4. <i>Análise em função de ter filhos</i>	8
3.2. Nível individual.....	10
3.2.1 <i>Análise em função género</i>	10
3.2.2. <i>Análise em função do exercício de funções de gestão</i>	10
3.2.3. <i>Análise em função do grupo profissional</i>	12
3.2.4. <i>Análise em função de ter filhos</i>	14
Referências.....	16

Nota Preliminar

O presente anexo descreve, de forma abreviada, os principais resultados de um estudo de natureza quantitativa, desenvolvido junto dos profissionais (docentes, trabalhadores não docentes, investigadores e bolsiros) da instituição.

Este estudo procura conhecer as percepções dos profissionais a respeito de alguns indicadores, como seja a justiça organizacional, a preocupação relativa a igualdade de género, por parte de órgãos de gestão ou a cultura de balanço trabalho-família.

1. Conceitos em análise

O **clima de segurança psicossocial** refere-se ao conjunto de políticas, práticas e procedimentos para a proteção da saúde e segurança psicológica do trabalhador (Dollard & Baker, 2010), sendo amplamente determinado pela gestão e liderança da organização (Dollard et al., 2017). Está relacionado com a prevenção e a gestão de problemas psicológicos no trabalho e caracteriza-se por um clima de confiança e respeito no qual os trabalhadores percebem que a gestão os valoriza, assim como valoriza o seu conforto, priorizando o seu bem-estar psicológico (Dollard & Baker, 2010). No presente estudo procurou-se conhecer a percepção que os funcionários têm da preocupação e da implicação da instituição na questão da (des)igualdade de género no trabalho;

A **Justiça Organizacional** refere-se à justiça no local de trabalho (Greenberg, 1990), o que, pelo seu carácter transversal, desempenha um papel relevante no funcionamento eficaz das organizações. Refere-se às percepções das pessoas acerca da justiça praticada nas organizações e o modo como reagem a essas percepções.

A **cultura organizacional de conciliação trabalho e vida pessoal** promove o equilíbrio trabalho-vida pessoal dos funcionários. Esta escala mede a percepção que os funcionários têm da preocupação e da implicação da organização na questão do equilíbrio trabalho-vida.

O **Conflito Trabalho-Família (CTF)** e o **Conflito Família-Trabalho (CFT)** são formas de conflito inter-papéis relacionadas. A presença de um Conflito Trabalho-Família ou um Conflito Família-Trabalho pode ser entendida como uma forma de conflito entre papéis, no qual a pressão dos papéis dos domínios profissional e familiar são mutuamente incompatíveis e quando as exigências na resposta a um papel dificultam a participação noutro papel (Voydanoff, 2005). O Conflito Trabalho-Família surge quando o papel que desempenhado profissionalmente interfere com o desempenho no seio familiar; enquanto o Conflito Família-Trabalho é o conflito que resulta de o papel na família interferir com o papel profissional.

O diagnóstico dos **comportamentos ofensivos** é concretizado pela percepção de cada pessoa relativamente aos insultos ou provocações verbais que lhe são dirigidos, bem como à exposição a assédio sexual ou ameaças de violência.

A **insegurança laboral** pode ser definida como a percepção subjetiva do trabalhador quanto à insegurança de diferentes aspetos da sua situação laboral, tais como perda iminente de emprego e as consequências da possível perda (Sverke et al., 2002).

2. Metodologia

2.1. Amostra

A tabela 1, abaixo apresentada, sistematiza a amostra do estudo por género (feminino: n= 183; 67.5%; masculino: n=86; 31.7%).

Tabela 1
Distribuição da amostra por género

	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida
Feminino	183	67.5	67.78
Masculino	86	31.7	31.85
Outro	1	.4	.37
Não Binário	0	0	
Total	270	99.6	100.0
Omisso	1	.4	
Total	271	100.0	

Nota: uma vez que havia a possibilidade de não responder os “n” podem mudar

Os respondentes são, na sua maioria, do género feminino (n=183; 67.5%), têm idades compreendidas entre 41 e 60 anos, são casados(as) / união de facto (n=102), têm filhos (n=116), têm o grau de Doutor (n=86) e são docentes (n=76) (tabela 2).

Tabela 2

Caraterização da amostra por género

	Género		Total
	Feminino	Masculino	
Classe etária			
Valores ausentes	1	0	1
Até 30 anos	23	11	34
Dos 31-40 anos	23	8	31
Dos 41-50 anos	59	29	88
Dos 51-60 anos	59	27	86
Mais de 60 anos	18	11	29
Total	183	86	269
Estado Civil			
Valores ausentes	1	0	1
Casado(a) / União de facto	102	56	158
Divorciado(a) / Separado(a)	19	7	26
Solteiro(a)	56	22	78
Viúvo(a)	5	1	6
Total	183	86	269
Tem filhos?			
Sim	116	57	173
Não	65	27	92
Total	181	84	265
Habilitações Literárias			
Valores ausentes	0	1	1
Doutoramento	86	43	129
Ensino Básico	0	1	1
Ensino Secundário	30	8	38
Licenciatura / 1º Ciclo	31	18	49
Mestrado / 2º Ciclo	36	15	51
Total	183	86	269
Atividade Profissional			
Valores ausentes	3	1	4
Bolseiro(a)	11	4	15
Docente	76	47	123
Investigador(a)	23	9	32
Não Docente	70	25	95
Total	183	86	269
Atividade de Gestão			
Exerce cargo(s) de gestão	50	18	68
Não exerce cargo(s) de gestão	132	67	199
Total	182	85	267

2.2. Instrumentos

O instrumento aplicado, além de integrar um conjunto de itens de caracterização sociodemográfica e socioprofissional, é constituído por seis conjuntos de questões, os quais seguidamente se descrevem:

- (1) *Clima Psicossocial - Percepção dos funcionários acerca da preocupação da igualdade de género, por parte dos órgãos de gestão*: Medida através de uma escala adaptada da escala de Clima da Segurança Psicossocial de Dollard et al. (2010), é constituída por doze itens, numa escala crescente de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente. Esta escala mede a percepção que os funcionários têm da preocupação e da implicação da instituição na questão da (des)igualdade de género no trabalho. Os itens medem quatro subdimensões: *comprometimento da gestão* ($\alpha = .88$); *prioridade da gestão* ($\alpha = .90$); *comunicação organizacional* ($\alpha = .80$); *participação organizacional* ($\alpha = .94$).
- (2) *Justiça organizacional*: Escala desenvolvida por Rego (2000), é constituída por doze itens, numa escala crescente de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente. Pretende medir as percepções de justiça: *distributiva* (i.e., focaliza-se nos fins alcançados ou obtidos) ($\alpha = .81$); *procedimental* (i.e., focaliza-se no processo, ou seja, na justiça dos meios usados para alcançar tais fins) ($\alpha = .83$); *interacional* (i.e., incide no grau em que o superior adota um tratamento digno e respeitador para com os seus trabalhadores) ($\alpha = .80$).
- (3) *Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida (Work-Life Balance Culture Scale - WLBCS)* (Nitzsche et al., 2014): é constituída por cinco itens, numa escala crescente de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente. Mede a percepção que os funcionários têm da preocupação e da implicação da organização na questão do equilíbrio trabalho-vida. O alfa de Cronbach é de .83 e a análise confirmatória fornece bons valores de ajustamento aos dados (TLI = .98; CFI = .99; RMSEA = .07).
- (4) *Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho* (Netemeyer, ET AL., 1996; Santos & Gonçalves, 2014): A escala é constituída por dez itens, numa escala de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente, e considera a componente bidirecional do conflito, usando subescalas separadas para medir o Conflito Trabalho-Família (CTF) e o Conflito Família-Trabalho (CFT). Os valores alfa das subescalas variam entre .88 (CTF) e .89 (CFT).
- (5) *Insegurança Laboral e Comportamentos Ofensivos*: Medidos através de cinco itens, adaptados do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (Kristensen & Borg; 2005; Silva et al., 2012), numa escala crescente de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente. Os itens relativos aos comportamentos ofensivos apresentam um alfa de .78.
- (6) *Percepção de desigualdade de género na academia*: medida através de uma escala criada para o estudo, constituída por cinco itens, numa escala crescente de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente ($\alpha = .84$).

2.3. Procedimento

Os questionários, depois de aprovados pelo Encarregado Geral de Proteção de Dados (RGPD), foram disponibilizados através da plataforma *Microsoft Forms*, pelo período compreendido entre 27 de novembro e 17 de dezembro de 2021. A participação neste estudo foi voluntária, não sendo expectáveis quaisquer riscos físicos ou psicológicos decorrentes da realização e participação no estudo. Os seus dados são anónimos e as respostas individuais foram analisadas de forma confidencial.

Os dados foram analisados através do programa IBM SPSS (versão 28) e Microsoft Excel.

3. Resultados

A apresentação de resultados segue a seguinte estrutura: 1) Nível Organizacional (clima psicossocial; justiça organizacional; cultura organizacional de equilíbrio trabalho-família); 2) Nível Individual (conflito trabalho-família e família trabalho; insegurança laboral; comportamentos ofensivos). Para cada nível apresentam-se análise em função de: género; exercício de funções de gestão; grupo profissional; ter filhos.

Para testar as potenciais diferenças recorreu-se ao uso do teste Mann-Whitney U que permite: 1) lidar com os problemas de normalidade dos dados, de equivalências das variâncias bem como com as diferenças de tamanho entre os grupos; 2) evitar a multiplicação dos testes e tornar a leitura dos resultados mais simples.

3.1. Nível organizacional

3.1.1. Análise em função género

Globalmente, mulheres e homens apresentam uma pontuação média muito perto do ponto médio da escala (e.g., 3.5).

Tabela 3

Clima psicossocial relativo à igualdade de género e Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida em função do género

	Feminino			Masculino			Total		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Clima psicossocial	183	3.49	1.29	85	3.80	1.48	268	3.59	1.35
Comprometimento da gestão	181	3.95	1.33	84	4.21	1.61	265	4.03	1.43
Prioridades da gestão	181	3.62	1.43	85	4.00	1.71	266	3.75	1.53
Comunicação organizacional	182	3.44	1.36	84	3.65	1.56	266	3.51	1.43
Participação organizacional	183	3.02	1.49	85	3.28	1.59	268	3.10	1.52
Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida	183	3.31	1.35	85	3.60	1.65	268	3.40	1.45

Notas. Todas as escalas de 1 até 7.

De forma a analisar as diferenças potenciais entre género utilizou-se o teste Mann-Whitney U. Os resultados evidenciam que as mulheres reportam:

- percepção global da preocupação e da implicação da instituição, na questão da igualdade de género no trabalho (i.e., Clima psicossocial - total), significativamente inferior (Posto Médio = 128.09) à dos homens (Posto Médio = 148.30; $U = 6604.50$ $p = .047$),
- percepção das *prioridades da gestão* em relação à igualdade de género no trabalho, significativamente inferior (Posto Médio = 126.91) aos homens (Posto Médio = 147.54, $U = 6499.50$, $p = .040$)
- Nenhuma outra diferença significativa foi encontrada ($p > .05$)

3.1.2. Análise em função do exercício de funções de gestão

As dimensões organizacionais foram analisadas em função do exercício ou não de funções de gestão (ver Tabela 4).

Tabela 4

Clima psicossocial relativo à igualdade de género e Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida em função do exercício de funções de gestão

	Funções de Gestão			Sem Funções de Gestão			Total		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Clima psicossocial	68	3.39	1.26	199	3.66	1.38	267	3.59	1.36
Comprometimento da gestão	67	4.09	1.37	197	4.01	1.45	264	4.03	1.42
Prioridades da gestão	67	3.51	1.53	198	3.83	1.53	265	3.75	1.53
Comunicação organizacional	67	3.35	1.35	198	3.58	1.44	265	3.52	1.42
Participação organizacional	68	2.75	1.31	199	3.24	1.58	267	3.11	1.53
Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida	68	3.16	1.34	199	3.50	1.48	267	3.41	1.45

Tal como é possível observar pela tabela 4, os participantes que exercem funções de gestão apresentam médias ligeiramente abaixo do ponto central, quer na medida global de clima psicossocial, quer na cultura organizacional de equilíbrio trabalho-família.

Para se analisar as diferenças potenciais entre o exercício ou não funções de gestão utilizou-se o teste Mann-Whitney U.

Os resultados evidenciam que:

- Os participantes que exercem funções de gestão reportaram uma pontuação menor no que concerne a *participação organizacional* (Posto Médio = 116.11) do que os participantes que não exercem funções de gestão (Posto Médio = 140.11).
- Nenhuma outra diferença significativa foi encontrada ($p > .05$)

Num terceiro momento, procedeu-se ao cruzamento entre o exercício de funções de gestão e o género (Tabela 5).

Os participantes que não exercem funções de gestão apresentam médias mais elevadas nas dimensões em análise, com exceção do comprometimento da gestão (médias mais elevadas nos participantes que exercem funções de gestão, em ambos os géneros) e da comunicação organizacional (apenas no género masculino).

Tabela 5

Clima psicossocial relativo à igualdade de género e Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida em função do exercício de funções de gestão e do género

	Funções de Gestão						Sem Funções de Gestão					
	Feminino			Masculino			Feminino			Masculino		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Clima psicossocial	50	3.23	1.19	18	3.87	1.38	132	3.60	1.32	66	3.78	1.53
Comprometimento da gestão	49	3.97	1.31	18	4.44	1.53	131	3.95	1.35	65	4.13	1.64
Prioridades da gestão	49	3.34	1.45	18	3.98	1.69	131	3.74	1.42	66	4.01	1.75
Comunicação organizacional	49	3.21	1.27	18	3.76	1.55	132	3.54	1.41	65	3.66	1.55
Participação organizacional	50	2.55	1.29	18	3.30	1.26	132	3.20	1.54	66	3.31	1.68
Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida	50	3.00	1.23	18	3.64	1.58	132	3.44	1.39	66	3.62	1.69

Para analisar as diferenças potenciais entre o exercício ou não de cargo(s) utilizou-se o teste Mann-Whitney U. Os resultados evidenciam que:

- No grupo dos participantes que exercem funções de gestão, no que concerne a *participação organizacional*, as mulheres reportaram uma pontuação menor (Posto Médio = 31.84) do que os homens (Posto Médio = 43.47, $U = 288.50$, $p = .024$). Nenhuma outra diferença significativa foi encontrada (todos os $p > .05$)
- No grupo dos participantes que não exercem funções de gestão, nenhuma diferença significativa é observada (todos os $p > .05$) entre géneros.

3.1.3. Análise em função do grupo profissional

As dimensões organizacionais foram exploradas em função do grupo profissional (ver Tabela 6). O grupo dos docentes apresenta médias, ainda que aproximadas ao ponto central das escalas, mais baixas do que os outros grupos, quer na medida global de clima de segurança, quer na cultura de equilíbrio trabalho-família.

Para analisar as diferenças potenciais entre as categorias, utilizou-se o teste de Kruskal-Wallis com uma correção de Bonferroni para múltiplos testes.

Os resultados evidenciam:

- a existência de uma diferença entre grupos profissionais no que concerne a Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida pessoal na Ualg ($X^2 = 10.51$, $p = .005$), ou seja, os docentes (Posto Médio = 118.77) reportam uma menor percepção de Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida do que os Investigadores / Bolseiros (Posto Médio = 159.73, $U = -40.96$ $p = .002$).
- Nenhuma outra diferença entre os grupos foi observada.

Tabela 6

Clima psicossocial relativo à igualdade de género e Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida em função do grupo profissional

	Docentes			Trabalhadores não docentes			Bolsistas e Investigadores			Total		
	n	M	DP	n	M	DP	n	M	DP	n	M	DP
Clima psicossocial	123	3.56	1.39	94	3.58	1.43	48	3.67	1.13	265	3.59	1.36
Comprometimento da gestão	120	4.06	1.53	94	3.97	1.38	48	4.09	1.27	262	4.03	1.43
Prioridades da gestão	121	3.74	1.60	94	3.70	1.63	48	3.87	1.17	263	3.75	1.54
Comunicação organizacional	121	3.48	1.49	94	3.58	1.47	48	3.42	1.22	263	3.51	1.43
Participação organizacional	123	3.02	1.44	94	3.10	1.68	48	3.32	1.48	265	3.10	1.53
Cultura de equilíbrio trabalho-vida	123	3.13	1.42	94	3.52	1.54	48	3.84	1.24	265	3.40	1.46

3.1.4. Análise em função de ter filhos

As dimensões organizacionais foram analisadas em função de ter filhos (Tabela 7). Os participantes sem filhos apresentam médias mais elevadas.

Tabela 7

Clima psicossocial relativo à igualdade de género e Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida em função de ter filhos.

	Tem Filhos			Não tem filhos			Total		
	n	M	DP	n	M	DP	n	M	DP
Clima psicossocial (total)	175	3.47	1.36	91	3.78	1.36	266	3.57	1.36
Comprometimento da gestão	173	3.95	1.42	91	4.08	1.44	264	4.00	1.43
Prioridades da gestão	174	3.60	1.54	91	3.95	1.51	265	3.72	1.53
Comunicação organizacional	173	3.40	1.39	91	3.70	1.47	264	3.50	1.43
Participação organizacional	175	2.96	1.51	91	3.38	1.55	266	3.10	1.53
Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida	175	3.31	1.46	91	3.59	1.44	266	3.41	1.46

Para analisar as diferenças potenciais entre ter ou não filho(s) utilizou-se o teste Mann-Whitney U.

No que concerne à Participação organizacional, os resultados evidenciam que os participantes que têm filhos reportaram uma pontuação menor (Posto Médio = 125.84) do que os que não têm filhos (Posto Médio =148.24; $U = 6621.50$ $p = .024$). Nenhuma outra diferença entre os grupos foi observada.

Procedeu-se ao cruzamento entre ter filho(s) e o género (Tabela 8). As mulheres com filhos têm médias abaixo do ponto central em algumas dimensões do clima (e.g. Prioridades da gestão; Comunicação organizacional; Participação organizacional) e na cultura de equilíbrio trabalho-família.

Tabela 8

Clima psicossocial relativo à igualdade de género e Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida em função de ter filhos e do género.

	Tem Filhos						Não tem filhos					
	Feminino			Masculino			Feminino			Masculino		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Clima psicossocial	11 6	3.3 0	1.2 3	5 7	3.8 4	1.5 3	6 5	3.8 3	1.3 4	2 6	3.6 8	1.4 5
Comprometimento da gestão	11 5	3.8 4	1.2 9	5 6	4.2 5	1.6 2	6 5	4.1 2	1.3 9	2 6	4.0 1	1.6 2
Prioridades da gestão	11 5	3.4 3	1.4 0	5 7	3.9 8	1.7 4	6 5	3.9 5	1.4 4	2 6	3.9 7	1.7 3
Comunicação organizacional	11 5	3.2 9	1.2 8	5 6	3.6 8	1.5 9	6 5	3.7 0	1.4 8	2 6	3.7 1	1.5 0
Participação organizacional	11 6	2.7 3	1.4 1	5 7	3.4 3	1.6 1	6 5	3.5 4	1.5 4	2 6	3.0 1	1.5 7
Cultura de equilíbrio trabalho-vida	11 6	3.2 2	1.3 5	5 7	3.5 4	1.6 6	6 5	3.5 2	1.3 3	2 6	3.7 9	1.7 0

Para analisar as diferenças potenciais entre as categorias, utilizou-se o teste de Kruskal-Wallis com uma correção de Bonferroni para múltiplos testes. Os resultados evidenciam que:

- No grupo que tem filhos:
 - *Clima psicossocial (total)*: As mulheres reportam uma pontuação menor (Posto Médio = 80.55) do que os homens (Posto Médio =100.12; $U = 2558.00$, $p = 016$).
 - *Prioridades da gestão*: As mulheres reportam uma pontuação menor (Posto Médio = 80.75) do que os homens (Posto Médio =98.11; $U = 2616.00$, $p = .030$).
 - *Participação organizacional*: As mulheres reportam uma pontuação menor (Posto Médio = 79.51) do que os homens (Posto Médio =102.24; $U = 2437.50$, $p = .005$).
- No grupo que não tem filhos, nenhuma outra diferença entre os grupos foi observada.

3.2. Nível individual

3.2.1 Análise em função género

Globalmente, o género feminino apresenta pontuações mais elevadas do que o género masculino, ainda que sejam abaixo do ponto central da escala (tabela 9). A exceção é no conflito família-trabalho, no qual o género masculino apresenta médias mais elevadas.

Tabela 9

Percepções de desigualdade, Conflito entre o Trabalho e a família, Insegurança laboral e de Comportamentos ofensivos em função do género

	Feminino			Masculino			Total		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Percepção de desigualdade	183	4.27	1.54	86	2.90	1.53	269	3.83	1.66
Conflito Trabalho -Família (total)	183	3.35	1.15	85	3.54	1.23	268	3.41	1.18
Conflito Trabalho -Família	183	4.16	1.57	85	4.13	1.46	268	4.15	1.53
Conflito Família- Trabalho	183	2.54	1.30	85	2.96	1.44	268	2.68	1.36
Insegurança laboral	183	3.53	1.32	86	3.48	1.42	269	3.51	1.35
Comportamentos ofensivos	182	1.53	.87	86	1.51	.84	268	1.53	.86

Nota: Todas as escalas de 1 a 7

Para analisar as diferenças potenciais entre género utilizou-se o teste Mann-Whitney U. Os resultados evidenciam que:

- A percepção global de desigualdade de género no trabalho é significativamente superior no género feminino (Posto Médio = 155.62), do que género masculino (Posto Médio =91.12; $U = 4095.00$ $p < .001$),
- O conflito Família-Trabalho é significativamente superior no género masculino (Posto Médio = 150.20) do que no género feminino (Posto Médio = 127.214, $U = 6443.00$, $p = .023$)

Nenhuma outra diferença significativa foi encontrada (todos os $p > .05$)

3.2.2. Análise em função do exercício de funções de gestão

Os participantes que exercem funções de gestão apresentam médias mais elevadas na maioria das dimensões em estudo, com exceção do conflito família trabalho, da insegurança laboral e dos comportamentos ofensivos (tabela 10).

Tabela 10

Percepções de desigualdade, Conflito entre o Trabalho e a família, Insegurança laboral e Comportamentos ofensivos em função do exercício de funções de gestão

	Funções de Gestão			Sem Funções de Gestão			Total		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Percepção de desigualdade	68	3.99	1.62	200	3.80	1.67	268	3.85	1.65
Conflito Trabalho -Família e Família Trabalho	68	3.68	1.03	199	3.34	1.22	267	3.42	1.19
Conflito Trabalho -Família	68	4.71	1.37	199	3.98	1.55	267	4.16	1.54
Conflito Família- Trabalho	68	2.65	1.20	199	2.70	1.42	267	2.68	1.36
Insegurança laboral	68	3.10	1.33	200	3.66	1.34	268	3.52	1.35
Comportamentos ofensivos	68	1.66	.95	199	1.48	.81	267	1.52	.85

Para analisar as diferenças potenciais entre o exercício ou não de cargo(s) utilizou-se o teste Mann-Whitney U. Os resultados evidenciam que os participantes que desempenham funções de gestão reportaram:

- Uma pontuação mais alta na escala total de conflito trabalho-família e na subescala família-trabalho (Posto Médio = 150.49) do que os participantes que não exercem estas funções (Posto Médio = 128.36, $U = 5644.50$, $p = .041$),
- Uma pontuação mais alta na subescala de conflito trabalho-família (total) (Posto Médio = 161.03) do que os participantes que não exercem estas funções (Posto Médio = 124.76, $U = 4928.00$, $p = .001$).
- Uma pontuação menor na escala de insegurança laboral (Posto Médio = 110.49) do que os participantes que não exercem funções de gestão (Posto Médio = 142.67, $U = 5167.00$, $p = .003$).
- Nenhuma outra diferença significativa foi encontrada (todos os $p > .05$)

Procedeu-se ao cruzamento entre o exercício funções de gestão e o género (tabela 11). A percepção de desigualdade e de insegurança laboral são maiores nas participantes do género feminino e que não exercem funções de gestão.

Quanto à medida global de conflito trabalho-família e à medida de conflito trabalho-família são as participantes do género feminino que exercem funções de gestão as que apresentam médias mais elevadas. Por sua vez, os participantes do género masculino que exercem funções de gestão experienciam mais conflito família-trabalho.

Tabela 11

Percepções de desigualdade, Conflito entre o Trabalho e a família, Insegurança laboral e Comportamentos ofensivos em função do exercício de funções de gestão e do género

	Funções de Gestão						Sem Funções de Gestão					
	Feminino			Masculino			Feminino			Masculino		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Percepção de desigualdade	50	4.24	1.67	18	3.32	1.32	132	4.29	1.50	67	2.83	1.58
Conflito Trabalho -Família e Família Trabalho	50	3.75	1.07	18	3.50	.95	132	3.21	1.17	66	3.57	1.31
Conflito Trabalho -Família	50	4.92	1.41	18	4.14	1.12	132	3.88	1.55	66	4.14	1.56
Conflito Família- Trabalho	50	2.57	1.27	18	2.88	.98	132	2.54	1.32	66	3.01	1.56
Insegurança laboral	50	3.18	1.34	18	2.91	1.33	132	3.67	1.30	67	3.62	1.42
Comportamentos ofensivos	50	1.59	.93	18	1.86	1.04	131	1.50	.84	67	1.44	.77

Para analisar as diferenças potenciais entre o exercício ou não de cargo(s) utilizou-se o teste Mann-Whitney U. Os resultados evidenciam que:

- No grupo dos participantes que exercem funções de gestão, as mulheres reportaram uma pontuação maior (Posto Médio = 37.46) na *Percepção de desigualdade* que os homens (Posto Médio = 26.28, $U = 302.00$, $p = .039$) bem como uma maior pontuação na subescala de conflito trabalho -> família (Posto Médio = 37.67) do que os homens (Posto Médio = 25.69, $U = 291.50$, $p = .027$). Nenhuma outra diferença significativa foi encontrada (todos os $p > .05$).
- No grupo dos participantes que não exercem funções de gestão, as mulheres reportam uma pontuação maior (Posto Médio = 117.22) na escala de *Percepção de desigualdade* que os homens (Posto Médio = 66.07, $U = 2149.00$, $p < .001$). Ao inverso, os homens reportam uma pontuação maior (Posto Médio = 110.90) na escala total de conflito trabalho-família/ família-trabalho que as mulheres (Posto Médio = 93.80, $U = 3603.50$, $p = .048$), bem como na subescala de conflito família -> trabalho (Posto Médio = 110.74) em comparação com as mulheres (Posto Médio = 93.88, $U = 3614.00$, $p = 0.50$).

3.2.3. Análise em função do grupo profissional

Os investigadores / bolsiros percebem mais desigualdade e insegurança laboral do que os demais grupos profissionais (tabela 12). Os docentes têm médias mais elevadas na medida global de conflito trabalho-família e família trabalho e no conflito trabalho-família. Os comportamentos ofensivos registam médias muito abaixo do ponto central da escala, ainda assim ligeiramente superior no grupo dos docentes.

Tabela 12

Percepções de desigualdade, Conflito entre o Trabalho e a família, Insegurança laboral e Comportamentos ofensivos em função do grupo profissional

	Docentes			Trabalhadores não docentes			Bolsseiros e Investigadores			Total		
	n	M	DP	n	M	DP	n	M	DP	n	M	DP
Percepção de desigualdade	123	3.59	1.75	95	3.90	1.59	48	4.27	1.48	266	3.82	1.66
Conflito Trabalho - Família e Família Trabalho	123	3.58	1.08	94	3.20	1.27	48	3.45	1.26	265	3.42	1.19
Conflito Trabalho - Família	123	4.55	1.50	94	3.79	1.52	48	3.91	1.48	265	4.17	1.54
Conflito Família-Trabalho	123	2.60	1.27	94	2.61	1.39	48	2.98	1.52	265	2.68	1.37
Insegurança laboral	123	3.26	1.39	95	3.60	1.29	48	4.12	1.18	266	3.53	1.35
Comportamentos ofensivos	123	1.68	.91	94	1.40	.77	48	1.39	.81	265	1.53	.85

Para analisar as diferenças potenciais entre as categorias, utilizou-se o teste de Kruskal-Wallis com a correção de *Bonferroni* para múltiplos testes. Os resultados evidenciam a existência de diferenças entre categorias profissionais no que concerne a:

- *Percepção de desigualdade* ($X^2 = 6.00, p = .05$). Os docentes (Posto Médio = 123.24) reportam uma menor percepção de Percepção de desigualdade do que os Investigadores / Bolsseiros (Posto Médio = 154.85, $U = -31.61 p = .047$). Nenhuma outra diferença entre os grupos foi observada.
- *Percepção de Conflito Trabalho -Família e Família-Trabalho* ($X^2 = 7.65, p = .022$). Os docentes (Posto Médio = 145.54) reportam uma maior percepção de Conflito Trabalho -Família (total), do que os não docentes (Posto Médio = 116.52, $U = 29.02 p = .017$). Nenhuma outra diferença entre os grupos foi observada.
- *Percepção de Conflito Trabalho-Família* ($X^2 = 15.96, p < .0001$). Os docentes (Posto Médio = 153.12) reportam uma maior percepção de Conflito Trabalho-Família, do que os não docentes (Posto Médio = 113.97, $U = 39.15 p = .001$), ou do que os Investigadores / Bolsseiros (Posto Médio = 118.72, $U = 34.39, p = .025$). Nenhuma outra diferença entre os grupos foi observada.
- *Insegurança laboral* ($X^2 = 114.65, p = .001$). Os docentes (Posto Médio = 117.68) reportam uma menor percepção de Insegurança laboral, do que os Investigadores / Bolsseiros (Posto Médio = 167.22, $U = -49.54 p = .0001$). Nenhuma outra diferença entre os grupos foi observada.
- *Comportamentos ofensivos* ($X^2 = 8.90, p = .012$). Os docentes (Posto Médio = 174.02) reportam uma maior percepção de Comportamentos ofensivos, do que os não docentes (Posto Médio = 120.69, $U = 26.33 p = .021$).
- Nenhuma diferença foi observada no que concerne a percepção de Conflito Família -> Trabalho

3.2.4. Análise em função de ter filhos

As dimensões individuais foram exploradas em função de ter filhos ou não (tabela 13). Os participantes com filhos apresentam médias mais elevadas, quando comparados com os que não têm filhos, em quase todas as dimensões em análise. A percepção de insegurança laboral é maior naqueles que não têm filhos.

Tabela 13

Percepções de desigualdade, Conflito entre o Trabalho e a família, Insegurança laboral e Comportamentos ofensivos em função de ter filhos

	Tem Filhos			Não tem Filhos			Total		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Percepção de desigualdade	175	3.88	1.66	92	3.80	1.67	267	3.85	1.66
Conflito Trabalho -Família e Família Trabalho	175	3.45	1.18	91	3.36	1.21	266	3.42	1.19
Conflito Trabalho -Família	175	4.20	1.53	91	4.07	1.57	266	4.16	1.54
Conflito Família- Trabalho	175	2.69	1.38	91	2.65	1.33	266	2.68	1.36
Insegurança laboral	175	3.40	1.36	92	3.72	1.33	267	3.51	1.36
Comportamentos ofensivos	174	1.63	.95	92	1.35	.66	266	1.53	.87

Para analisar as diferenças potenciais entre ter ou não filho(s) utilizou-se o teste Mann-Whitney U. Os resultados evidenciam que os participantes que têm filhos reportam uma pontuação maior (Posto Médio = 141.56) no concerne os Comportamentos ofensivos do que os que não tem filhos (Posto Médio =118.26; $U = 6601.50$ $p= .011$). Nenhuma outra diferença entre os grupos foi observada.

Procedeu-se ainda ao cruzamento entre ter filho(s) e o género (ver Tabela 14). As participantes do género feminino apresentam médias mais elevadas de percepção de desigualdade. Por sua vez, os participantes do género masculino apresentam médias mais elevadas no conflito trabalho-família e família-trabalho e respetivas dimensões, bem como nos comportamentos abusivos.

Tabela 14

Percepções de desigualdade, Conflito entre o Trabalho e a família, Insegurança laboral e Comportamentos ofensivos em função de ter filhos e do género

	Tem Filhos						Não tem Filhos					
	Feminino			Masculino			Feminino			Masculino		
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Percepção de desigualdade	116	4.35	1.49	57	2.89	1.54	65	4.11	1.62	27	3.05	1.57
Conflito Trabalho - Família e Família-Trabalho	116	3.30	1.16	57	3.71	1.18	65	3.43	1.16	27	3.20	1.34
Conflito Trabalho - Família	116	4.11	1.61	57	4.31	1.34	65	4.21	1.51	27	3.73	1.70
Conflito Família-Trabalho	116	2.49	1.27	57	3.12	1.52	65	2.66	1.36	27	2.66	1.30
Insegurança laboral	116	3.39	1.30	57	3.42	1.48	65	3.80	1.34	27	3.53	1.32
Comportamentos ofensivos	116	1.61	.94	57	1.64	.93	65	1.38	.69	27	1.27	.60

Os resultados evidenciam que:

- No grupo que tem filhos
 - As mulheres reportam uma pontuação maior (Posto Médio = 101.66) na Percepção de desigualdade do que os homens (Posto Médio = 57.16; $U = 1605.00$, $p < .001$).
 - As mulheres reportam uma pontuação menor (Posto Médio = 79.81) no Conflito Família-Trabalho do que os homens (Posto Médio = 101.64; $U = 2471.50$, $p = .007$).
 - Nenhuma outra diferença entre os grupos foi observada.
- No grupo que não tem filhos
 - As mulheres reportam uma pontuação maior (Posto Médio = 51.77) na Percepção de desigualdade do que os homens (Posto Médio = 33.81; $U = 535.00$, $p = .003$).
 - Nenhuma outra diferença entre os grupos foi observada.

Referências

- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Dollard, M. F., Dormann, C., Tuckey, M. R., & Escartín, J. (2017). Psychosocial safety climate (PSC) and enacted PSC for workplace bullying and psychological health problem reduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 844–857. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1380626>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449. <https://www.jstor.org/stable/40967527>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nitzsche, A., Jung, J., Kowalski, C., & Pfaff, H. (2014). Validation of the work-life balance culture scale (WLBCS). *Work*, 49(1), 133–142.
- Rego, A. (2000). *Justiça e comportamentos de cidadania nas organizações – uma abordagem sem tabus*. Edições Sílabo
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho de Netemeyer, Boles e McMurrin (1996). *Revista E-Psi*, 3(2), 14–30.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., Nossa, P. (2006). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ – Versão Portuguesa*. Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>





Privacidade de Dados na Universidade do Algarve

A recolha e tratamento de dados pessoais para o Plano Inclusivo de Igualdade de Género da Universidade do Algarve (UAAlg) tem como finalidade criar um documento de planificação de um conjunto de atividades programadas a realizar na UAAlg, que visam a redução das desigualdades entre géneros de forma progressiva e monitorizada.

A figura de justificação legal (licitude) para a recolha de dados no contexto do Plano Inclusivo de Igualdade de Género da UAAlg, conforme previsto no Regulamento Geral de Proteção de Dados (UE 2016/679), no caso de recolha e tratamento de dados pessoais de categorias "não especiais", será a execução dum contrato de acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º e o cumprimento duma obrigação legal de acordo com a alínea c) do n.º 1 do

artigo 6.º. No caso de recolha e tratamento de dados de categorias especiais conforme o n.º 1 do artigo 9.º, a licitude será o pedido de consentimento explícito pelo titular de dados conforme a alínea a) do n.º 2 do artigo 9.º.

Todos os dados são recolhidos e tratados apenas para os efeitos da finalidade do Plano Inclusivo de Igualdade de Género da Universidade do Algarve, estando garantida a confidencialidade do seu tratamento e a exclusiva utilização pela Universidade do Algarve, com um período de retenção dos dados sendo o mínimo necessário para a programação do plano, e sendo o seu tratamento realizado nos termos e condições da Política de Proteção de Dados que se encontra acessível em www.ualg.pt.

