

GENDER
EQUALITY
INCLUSIVITY
PLAN OF THE
UNIVERSITY
OF ALGARVE



Drafted by the working group
convened for the purpose, as
appointed by Order RT.91/2021

2022



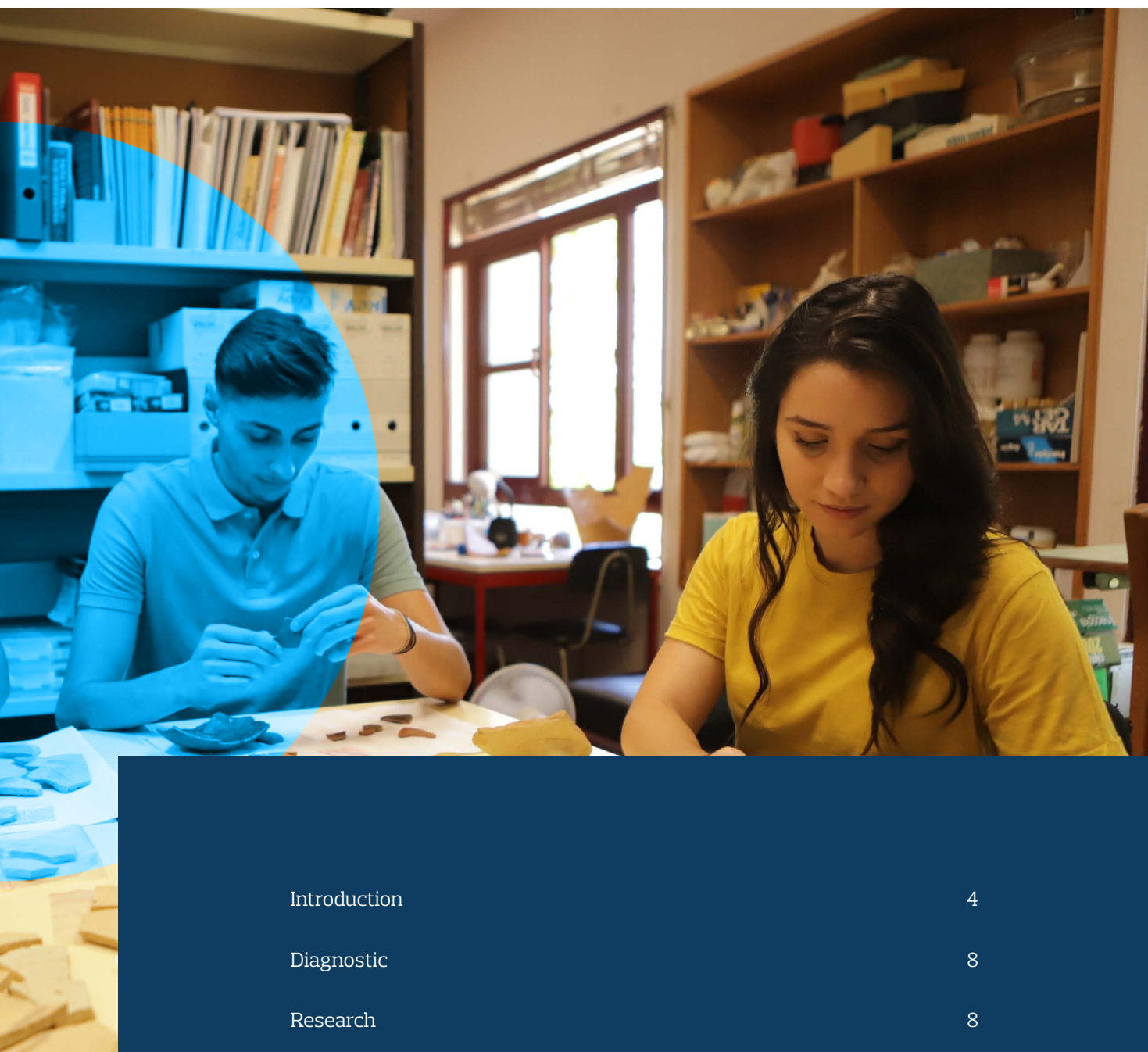
Drafted by the working group convened for the purpose, as appointed by Order RT.91/2021, composed of the following members:

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

Group Monitored by the University of Algarve's Data Protection Officer, Júlio Fernandes

Management

Maria Alexandra Anica Teodósio, Vice-rector for Internationalisation and Sustainable Development.



Introduction	4
Diagnostic	8
Research	8
Student population	12
Human Resources	28
Community perception of gender equality	35
Strategy and actions	38
Sources of information	48
Annexes	49



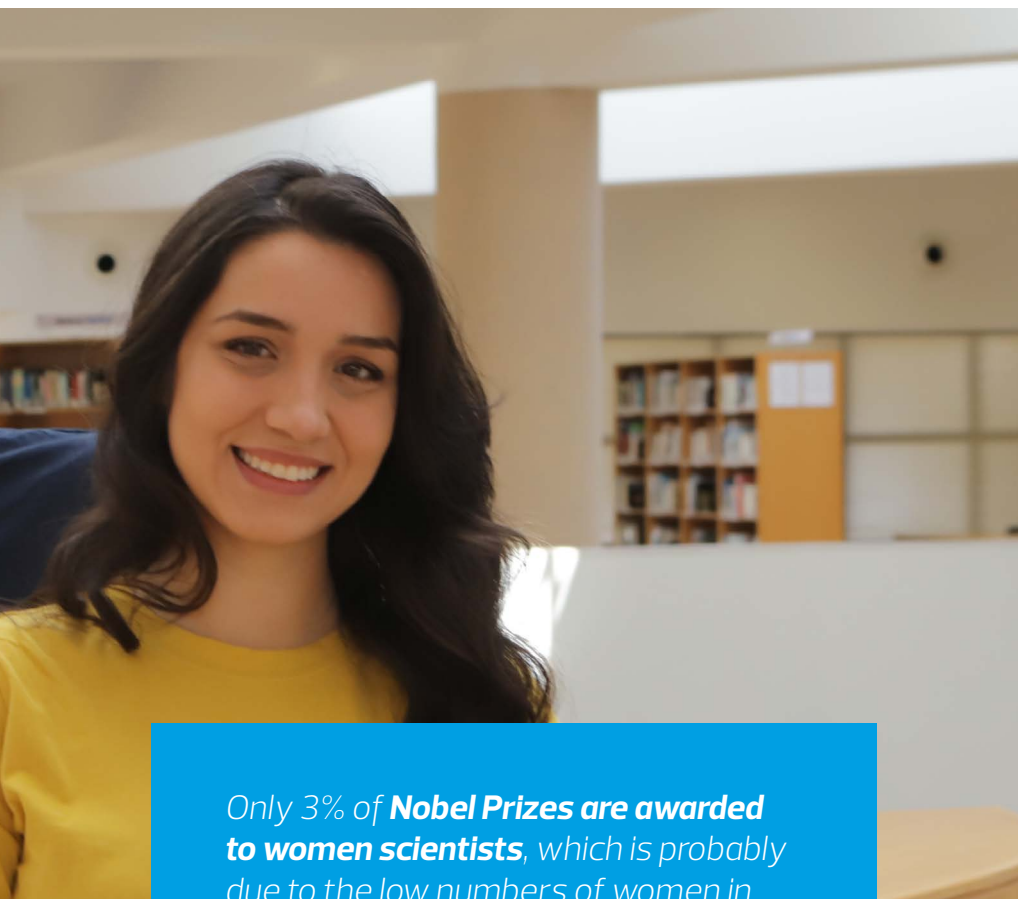
Introduction

The University of Algarve (UAlg) is a public higher education institution founded on the principles of the freedom of creation, promotion of diversity and defence of cultural, humanistic, artistic and social values. The institution seeks to promote a spirit of rigour, solidarity and active citizenship in the defence of human rights and peace across every level of the academic community. These principles have been built into the institution's Statutes, published in the Government Gazette, 2nd series, no. 249 of 27 December 2021, specifically in Article 2, relating to its Mission: 'The University of Algarve (...) [contributes] to promoting culture and science in society, seeking to improve its capacity to anticipate and respond to social,

scientific and technological changes in order to develop communities, particularly the Algarve region, striving for social cohesion, and promoting and consolidating the values of freedom and citizenship'. As an institution, UAlg is globally committed to social, cultural and economic development, actively contributing to forging a happier, safer, and more inclusive society.

The principle of the equal treatment of men and women was first considered by the European Community in Article 141. (previously Article 119.) of the Treaty of Rome, which established the right to equal pay for equal work. Subsequent legislative changes made as a result of the paradigm shift that led to the

principle becoming widespread, as well as the creation of Europe-wide platforms such as *Women in Science* and the pan-European publication *She Figures*, by the European Commission, served as motivation to intensify the focus placed on the need for gender equality, which was also applicable within the scientific community. 2006 marked the creation of the European Institute for Gender Equality (EIGE), which aims to support European institutions and Member States in promoting national and Europe-wide policies relating to gender equality. Over the years, studies have been carried out and awareness raised among the community in general, and at higher education institutions in particular, due to their multiplying effect on



*Only 3% of **Nobel Prizes** are awarded to women scientists, which is probably due to the low numbers of women in prominent positions within the scientific community – circumstances that have been recorded throughout history.*

society through actions taken and good practices implemented.

However, female role models are still few and far between in the world of science. Only 3% of Nobel Prizes are awarded to women scientists, which is probably due to the low numbers of women in prominent positions within the scientific community – circumstances that have been recorded throughout history linked to strongly ingrained gender stereotypes. From the differences in the educational processes between boys and girls to the imbalance of domestic responsibilities and reduced presence of women in top management positions, even today, a look at society, whether business, politics or academia/science, shows that we still have a long way to go in

our fight against gender inequality.

In Portugal, one of the tasks undertaken by the Portuguese government has been promoting equality between men and women, as can be seen in the Constitution of the Portuguese Republic. The Commission for Citizenship and Gender Equality, which is headed by the Council of Ministers, is tasked with promoting gender equality, or equality between men and women. It seeks to ensure that Human Rights are adhered to, that all human beings, regardless of their sex, are free to develop their personal skills, pursue professional careers, and make choices free from limitations imposed by stereotypes, prejudices and uncompromising social roles assigned to men and

women. The term sex refers to the natural, biological, physical difference between males and females. *Gender*, however, is a historic/cultural construction. Gender identity is built through individual psychological choices, social expectations, and cultural habits, and independently of physical characteristics.

Gender is a social construction linked to the expected behaviour of males and females, which is dependent on their sex. Throughout history, expectations relating to the role of gender have generated deep social and identity inequalities, which can and must be deconstructed. Taking into account the societal mission adopted by scientific and

higher education institutions, they must proactively eliminate discriminatory practices based on gender, while actively contributing to empowering all women and girls.

Regardless of these measures, women in Portugal continue to earn 16.2% less than men for equal work (Eurostat, 2020); as educational levels increase, so does the pay gap, especially among senior positions (Commission for Citizenship and Gender Equality [CIG], 2017). The same report states that employment rates are higher for men; involuntary part-time employment remains higher for women; and while men spend an average of 27 minutes more a day on paid work, women continue to have more unpaid work, with includes domestic and caregiving tasks.

In fact, according to the Portuguese Foundation for Science and Technology, despite the high number of female investigators in Portuguese scientific institutions, and the fact that 53.5% of PhD graduates in Portugal are women, in 2019, women continue to be under-represented in scientific areas. This specifically includes academic positions, positions within committees formed for funding allocation, expert committees for investment or to support political decisions, CEOs of companies, in the media, and in public, local or regional administrative bodies. It is therefore essential to raise awareness among young people regarding the diversity and potential of scientific careers in STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics) areas, particularly among females, in

a bid to deconstruct entrenched stereotypes and promote equality in society at large, while also empowering girls and women to follow careers in the area.

Gender equality, as a concept, gained even greater prominence and importance with the addition of the principle as one of the United Nations' 2030 Sustainable Development Goals. The University of Algarve's Gender Equality Inclusion Plan (UAlg) (PI²Género UAlg) highlights the institution's commitment to the Sustainable Development Goals (SDGs), which includes SDG 5 (Gender Equality), though it won't stop there, seeking an even more ambitious contribution through the application of other SDGs: SDG 10 (Reduced Inequalities), SDG 3 (Good Health and Well-being), SDG 4 (Quality Education), SDG 8 (Decent Work and Economic

Growth) and SDG 16 (Peace, Justice and Strong Institutions). Creating the conditions required to integrate aspects relating to gender and mobilising capacity –based on the principles of inclusion, equality, and diversity in research, teaching and in UAlg's general operations – are decisive in the institution's ability to affirm itself as a regional and international entity recognized for the principles of equity by which it is governed.

The entire process of the drafting and implementation of an UAlg Gender Equality Plan, from its establishment to subsequent impact assessments, followed the applicable international guidelines, specifically those drafted by the EIGE. The PI² Género UAlg aims to reduce gender inequalities inclusively and progressively, and in a way that can be monitored, so as to empower the entirety of

As an institution, UAlg is globally committed to social, cultural and economic development, actively contributing to forging a happier, safer, and more inclusive society.



the institution in the area of social, economic and political inclusion. As such, it seeks to ensure that no one can be privileged, favoured, discriminated against or deprived of any right or exempted from any duty on the basis of their ancestry, gender, language, birth place, ethnicity, religion, political or ideological convictions, educational level, economic or social conditions, or sexual orientation. An institution based on the principles of equality will contribute to a safer, happier, more prosperous and more STEAM empowered society in the region within which it operates, making it a better place for all, as well as strengthening its resilience to crises, whether economic, health or humanitarian.

The general objectives of the PI²Género UAlg are:

- Contributing to gender balance

and non-discrimination across every level of UAlg's operations;

- Identifying the actions required to mitigate existing inequalities;
- Sharing UAlg's best practices within public and private ecosystems throughout the region;
- Implementing monitoring and continuous improvement routines.

The specific objectives of the PI²Género UAlg are:

- Collecting data broken down by sex that can be analysed and reported annually to decision-making authorities and the institution as a whole;
- Developing awareness raising and training initiatives relating to the need for Gender Balance

that can be rolled out to the entire academic community and even regional entities and UAlg's local community, when applicable;

- Increasing the institution's ability to apply inclusive actions to attract talent to the institution and region, regardless of gender, ethnicity, nationality, religion, political or ideological beliefs.

The PI²Género UAlg proposal is based on an analysis of data broken down by sex (men and women) regarding research, teaching, and human resources, in the period between 2016 and 2020. Also included in the analysis was data resulting from surveys carried out on the perception of gender equality at UAlg, by gender (female, male, non-binary, other)¹.

¹Methodological note – Annexes 1, 2 and 3.

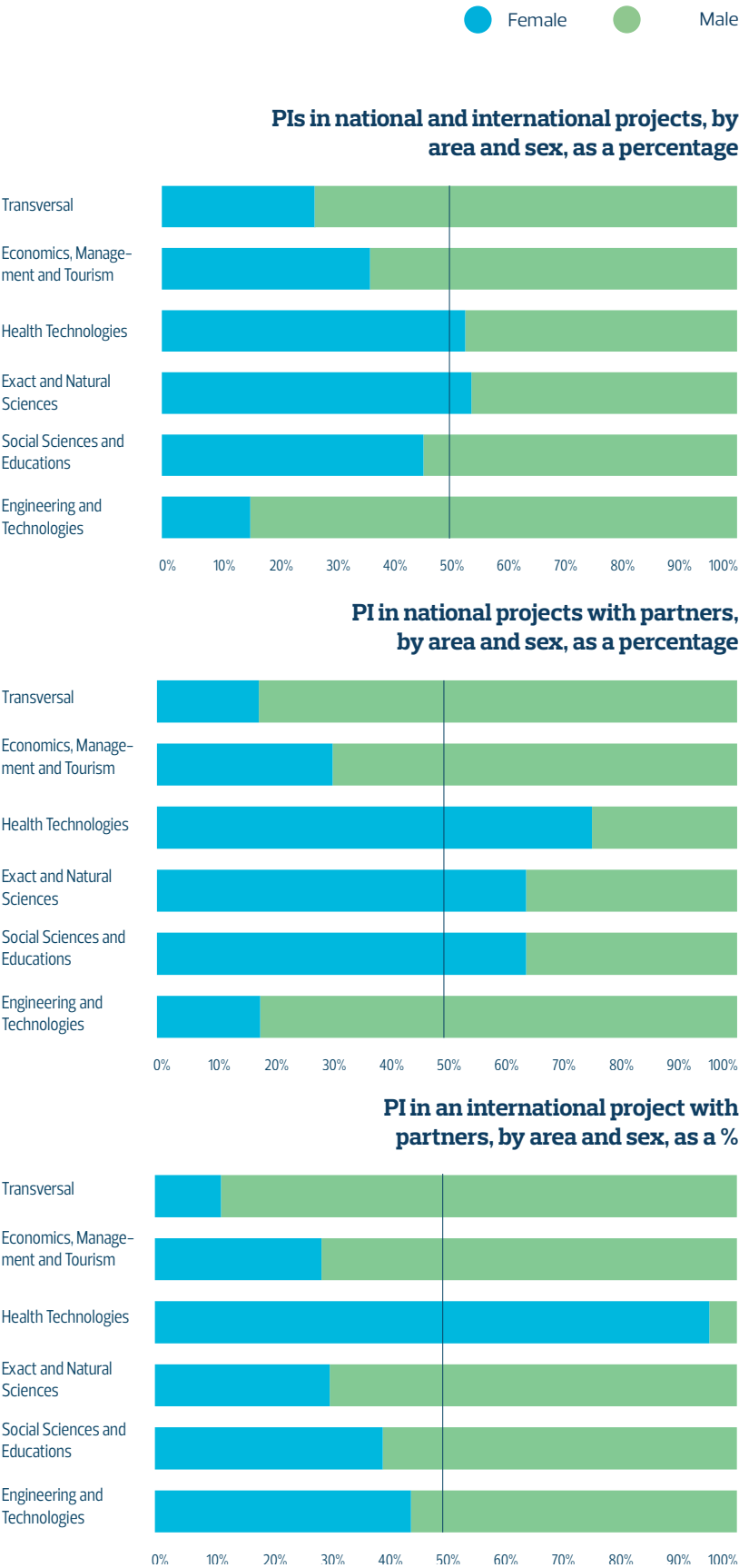
Diagnostic

Research

Research and Development Units and Projects (R&DU)

Although there are more female investigators at UAlg than male (average over the years under analysis, 40% male -M, and 60% female -F), women lead only 41% of research projects at UAlg as Principal Investigator (PI), while men lead 59%. These differences are more noticeable for projects run in the areas of Economic and Business Sciences, transversal projects, and those relating to the areas of Exact Sciences and Engineering, for which 65%, 75% and 85%, respectively, of PIs are male. Where research partnerships are concerned, it should be noted that, with the exception of Health and Environmental Sciences, women establish fewer partnerships (M-59% F-41%) and this difference is accentuated where international partnerships are concerned, with male PIs registering at 73% when compared to female PIs, which make up only 23%.

Figure 1
Relationship between the % of M-male and F-female PI project managers (national and international) and number of partners.

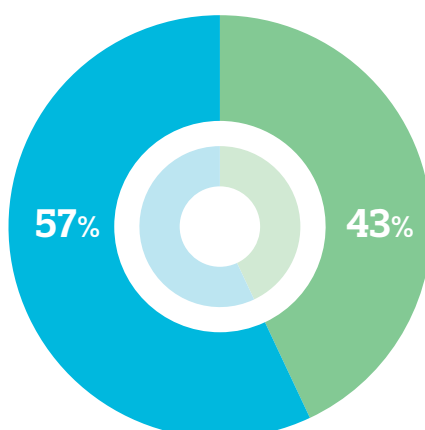


Although there are more female investigators at UAlg than male investigators, **women lead only 41% of research projects** at UAlg as Principal Investigator (PI).



Management of Research and Development Units (R&DU)

At UAlg, women run more R&DU (Centres and Hubs) than men (Figure 2).



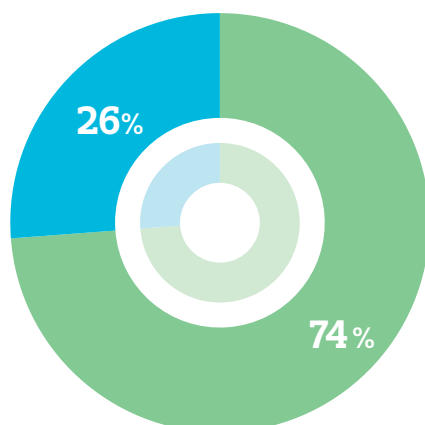
Management of R&DU

Figure 2

Relationship between the percentage of M-male and F-female Research and Development Unit managers at UAlg (centres and hubs).

Patents

Where patents are concerned, 74% of inventors or co-inventors are male, while only 26% are female.



Percentage of patents per sex

Figure 3

Relationship between the percentage of patents between M-males and F-females.



Publications

Concerning the authorship and co-authorship of publications in the Scopus database, it appears that males published more than females (56% M, 44% F). The difference is more accentuated when publication typology is taken into account, with men publishing more review articles (64% M, 36% F) (Figure 4).

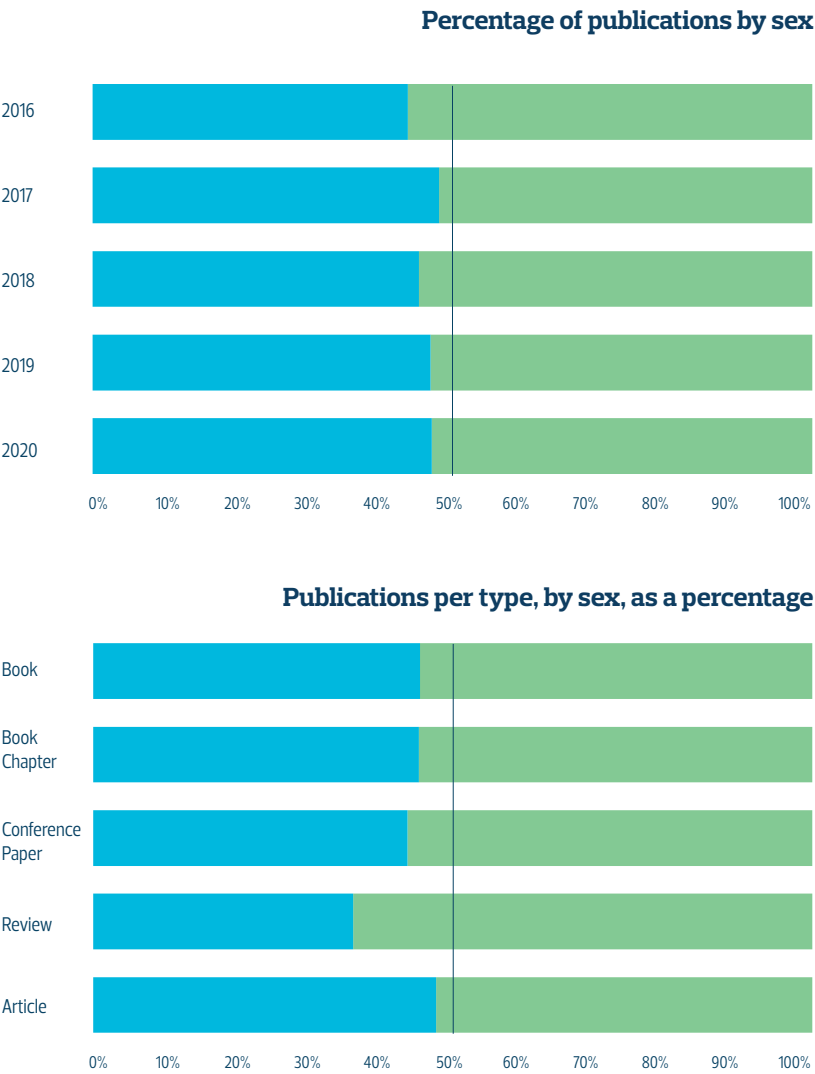


Figure 4
Relationship between the percentage of male and female authors and the type of publications present in the Scopus database in the analysis period.



In terms of the quality of the scientific journal, when measured by quartiles, on average, females published in higher quartiles (Table 1).

Journal Male	No. of publications SCOPUS	Quartile Average: 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

Journal Woman	No. of publications SCOPUS	Quartile Average: 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

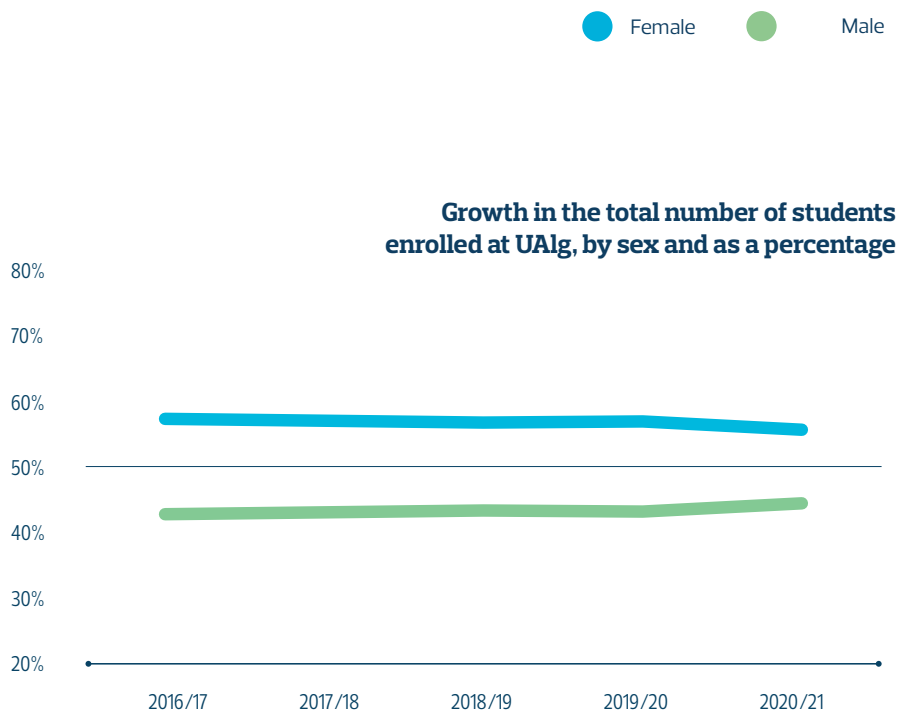
Table 1
Analysis of the quantity of articles and the quality of scientific journals used by men and women from 2016–2020.

Student population

Where the student population is concerned, and according to the data gathered on the UAlg student population over 5 academic years, from 2016/2017 to 2020/2021, available via the DGEEC, the total number of students enrolled has trended upward, by sex, across the levels of study.

Figure 5

Growth in the total number of students enrolled at UAlg, by sex and as a percentage, between the academic years of 2016/2017 and 2020/2021.



The data show that the higher percentage of female students at the University of Algarve has remained consistent, in the 5 academic years under analysis. In 2016/17, the following distribution of the 7281 graduate students was recorded: Female: 57.2%; Male: 42.8, and of the 8706 graduate students registered in 2020/21, the following were female: 55.8%; whereas the percentage of

male students was: 44.2% An overall growth in the number of students registered in the period under review is also noticeable.

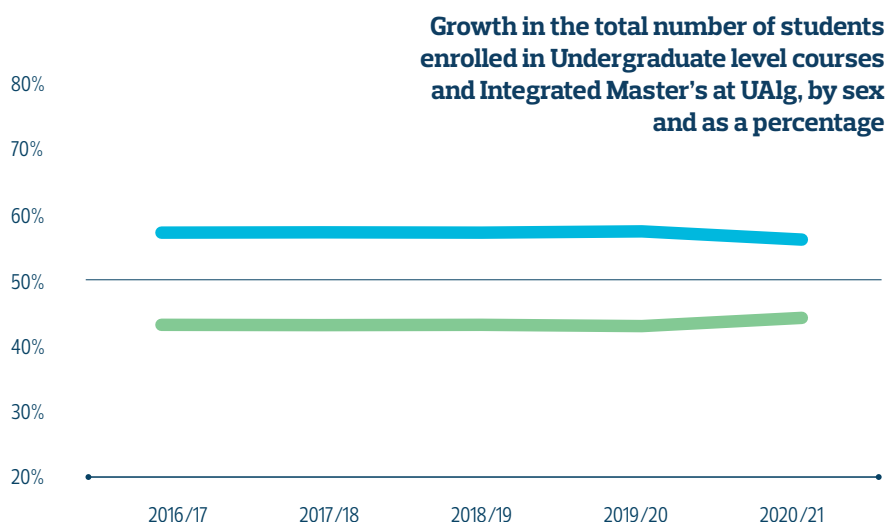
To be able to conduct a more detailed analysis, a breakdown by level of education is required: (i) Undergraduate and Integrated Master's Courses; (ii) Master's Courses; (iii) PhD Courses; (iv) TEsP

courses, considering figures for each sex across the various Organic Units (v), scientific areas and courses.

In the last 5 years, the female student population enrolled in Undergraduate and Integrated Master's courses registered as greater than the male population (Figure 6).

Figure 6

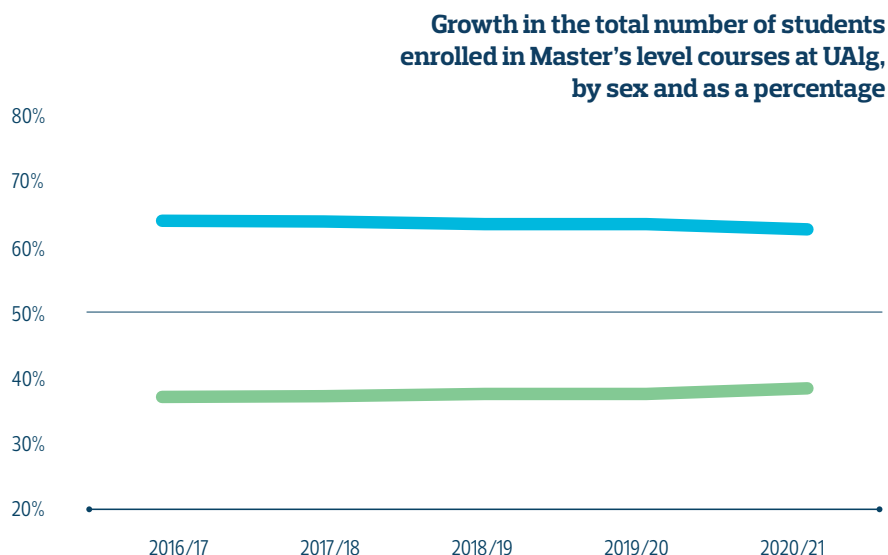
Growth in the total number of students enrolled in Undergraduate level courses and Integrated Master's at UAlg, by sex and percentage, between the academic years of 2016/2017 and 2020/2021.



Likewise, it can be seen that in the reference period, the population of female students was greater in Master's courses, consistently registering a difference of over 20%. However, between 2017/18 and 2020/21, a slight percentage increase was registered in the male student population, which rose from 37.01% in 2016/2017 to 38.36% in 2019/2020. The graph shows that this growth has been less pronounced among the female population (Figure 7).

Figure 7

Growth in the total number of students enrolled in Master's level courses at UAlg, by sex and percentage, between the academic years of 2016/2017 and 2020/2021.



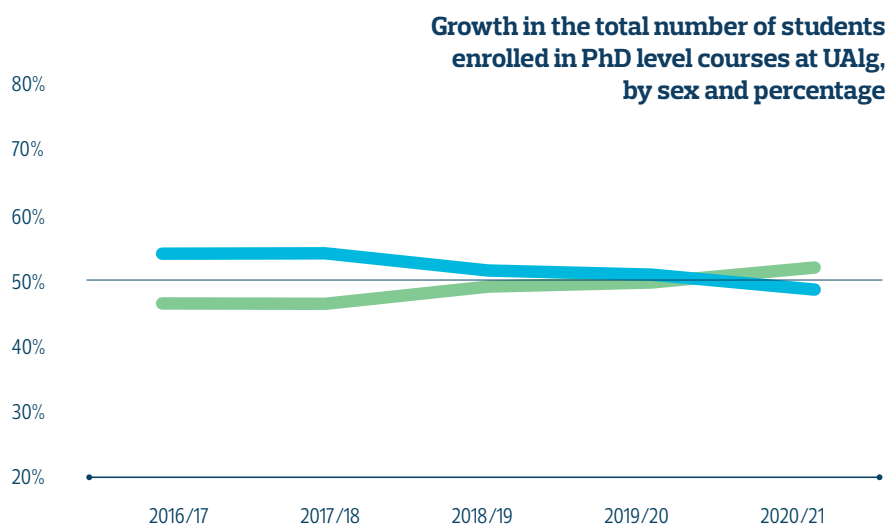
In the academic years 2016/2017 and 2018/2019, the female student population enrolled in PhD courses registered at a higher percentage (53.64%), while the percentage of each sex was equal in the 2019/2020 academic year. In the 2020/2021 academic year, a percentage increase was registered in the male population (51.63%).

In the 2020/2021 academic year, a reversal was registered in the downward trend of the number of doctoral students, when compared to the academic year 2019/2020, with an increase registered in the total number of students (55 more). The data show that this increase is more pronounced among the male population (Figure 8).

In some courses, there is a clear predominance of male doctoral candidates, from third countries. A clear example are the economic and business sciences doctoral courses run by UAlg in Cape Verde, which are mostly attended by male students.

Figure 8

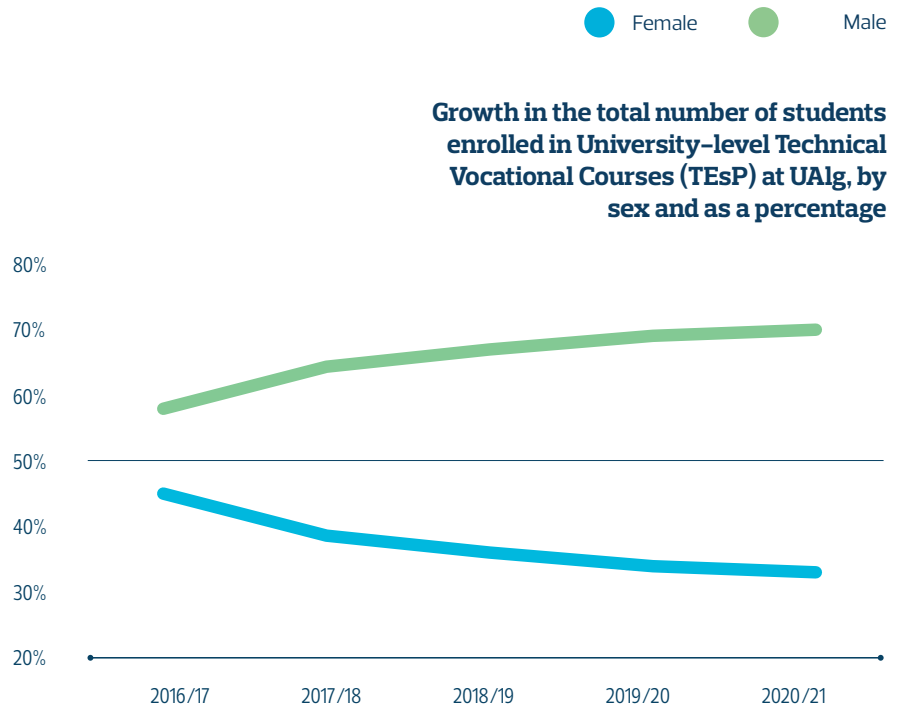
Growth in the total number of students enrolled in PhD level courses at UAlg, by sex and percentage, between the academic years of 2016/2017 and 2020/2021.



The student population attending University-level Technical Vocational Courses (TEsP) has been increasing in the last 5 years, with a greater predominance of male students registered (68.50% in 2020/21). A slight downward trend was seen in the number of female students, contrasting with the clear increase in the number of students overall (Figure 9).

Figure 9

Percentage of growth in the number of students enrolled in University-level Technical Vocational Courses (TEsP) at UAlg, by sex.



The 2020/2021 academic year was considered a reference year based on the analysis of data gathered on the student population of each organic unit. The analysis of data for this year (Figure 10) reveals considerable differences in the distribution of each sex across the university's various organic

units. The population of the ISE is predominantly male (81%), compared with the ESS, FCHS, ESEC and FCBM, the populations of which are mostly female (78%, 71%, 69% and 67%, respectively). The population at FE, FCT and ESGHT are more balanced, with a slight predominance of males in the FCT

(52%) and FE (51%) (which can be linked to Engineering, Applied Mathematics in Economics and Management, and Economics courses), which contrast with the ESGHT, which shows a predominance of female students (56%) (Figure 10).

Breakdown of students enrolled in UAlg's various Organic Units by sex and percentage in 2020/21

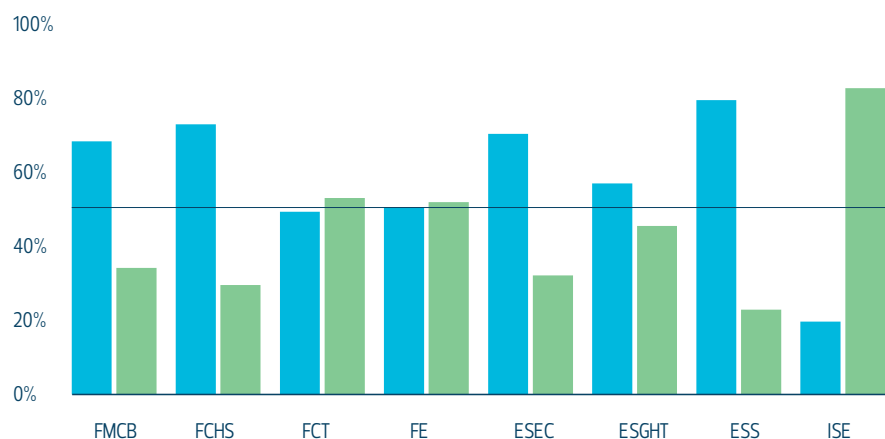
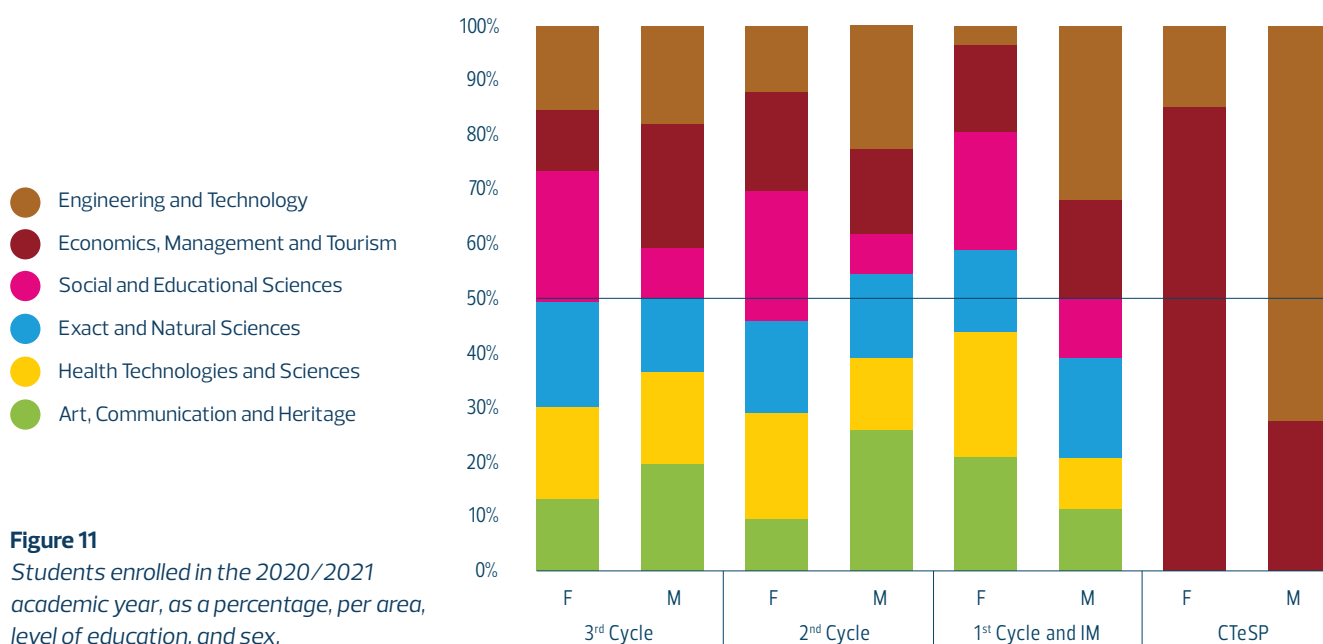


Figure 10

Breakdown of students enrolled in UAlg's various Organic Units by sex and percentage in 2016–2020.



The distribution of students enrolled in the 2020/2021 academic year, by sex and internal group of UAlg courses, shows that there are significant differences between the areas (Figure 11):

- **Engineering and Technologies**, predominance of male students across all course levels;
- **Social and Educational Sciences and Health Sciences and Technologies**, female students

predominate across all course levels;

- **Exact and Natural Sciences**, the numbers of male and female students enrolled in Undergraduate and Integrated Master's courses are balanced; however, female students predominate in Master's and PhD courses;
- **Arts, Communication and Heritage**, female students

predominate in Undergraduate courses, compared to higher numbers of male students in Master's and PhD courses.

- **Economics, Management and Tourism**, the distribution of male and female students is equal in undergraduate courses; however, female students predominate in Master's and PhD courses.



An analysis of data gathered in the same period, relating to graduates, broken down by sex, was also carried out, considering education levels (Figures 12–15).

Figure 12
Graduates by level of education and sex, as a percentage, for the 2019/2020 academic year.

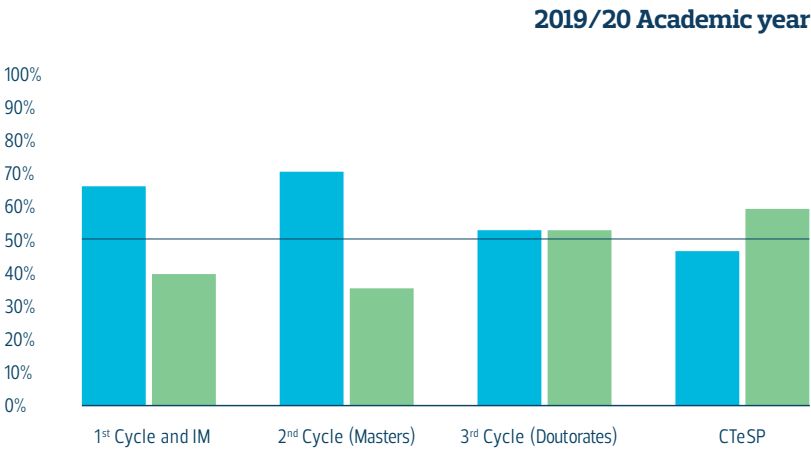


Figure 13
Graduates by level of education and sex, as a percentage, for the 2018/2019 academic year.

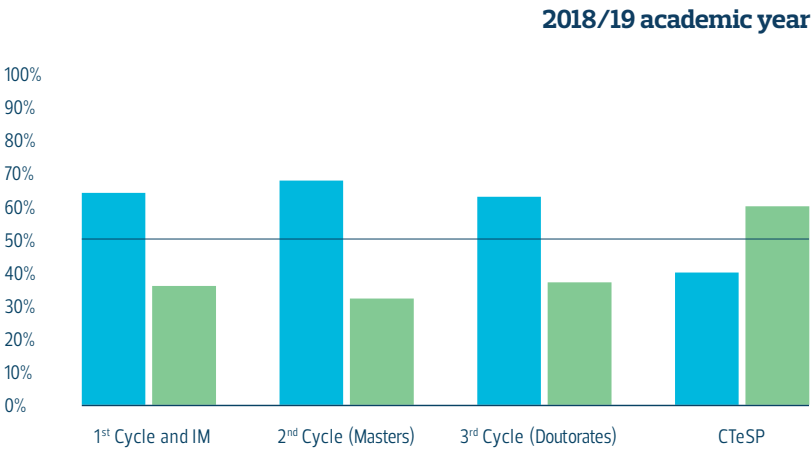
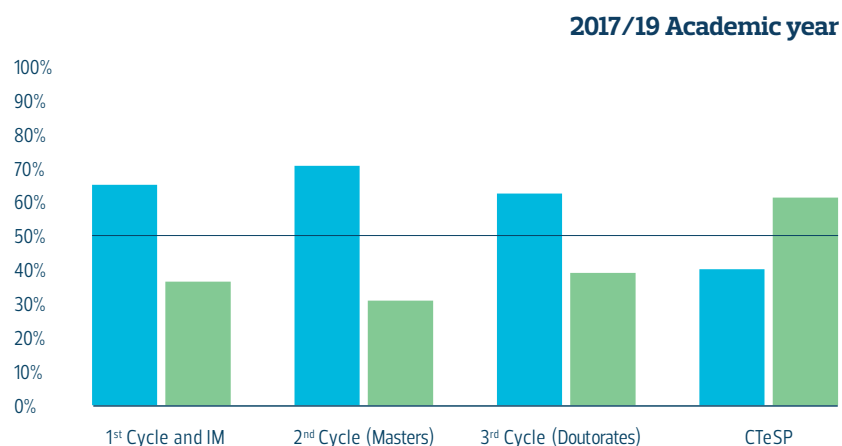
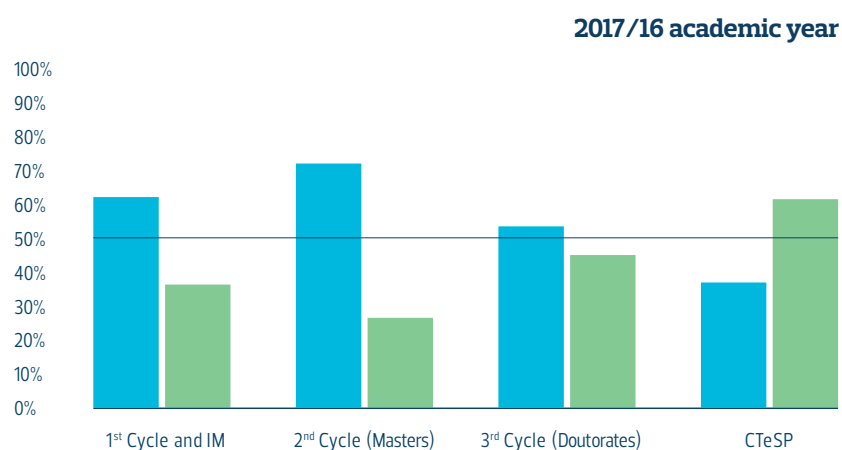


Figure 14

Graduates by level of education and sex, as a percentage, for the 2017/2018 academic year.

**Figure 15**

Graduates by level of education and sex, as a percentage, for the 2016/2017 academic year.



● Female ● Male

An analysis of the number of graduate students by sex shows that female students predominate across all levels of education, especially in Undergraduate, Integrated Master's and Master's degree courses. It is worth noting that the 2019/2020 academic year was no different in terms of the number of graduate students registered by sex in PhD courses.

In contrast, the number of male graduates registered as higher for University-level Technical Vocational Courses (Figure 15).

An analysis of the differences in the number of graduates, by sex and by level of education, must, however, take into account the relative percentage of female and male students.



Regarding the average entry requirements registered across all stages in the Portuguese National Application for Admissions (CNA) to Higher Education, the differences are minimal between sexes and OUs (Figures 16-18).

Figure 16

CNA grade average entry requirements by Organic Unit and sex – Academic year 2020/21.

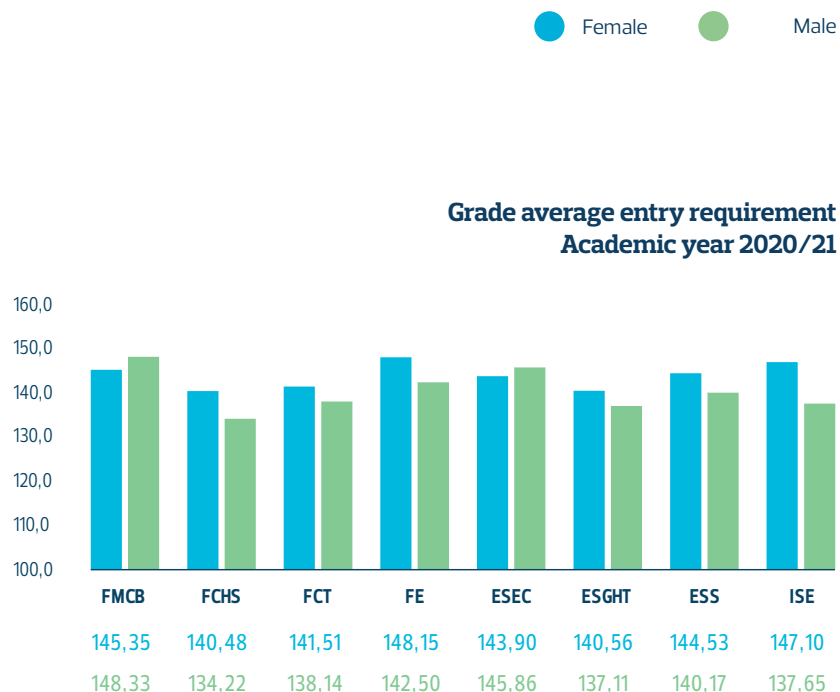


Figure 17

CNA grade average entry requirements by Organic Unit and sex – Academic year 2019/20.

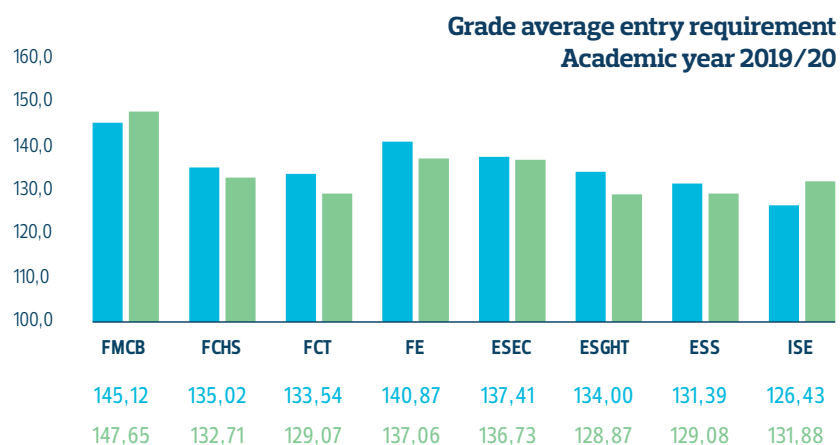


Figure 18

CNA grade average entry requirements by Organic Unit and sex – Academic year 2018/2019.

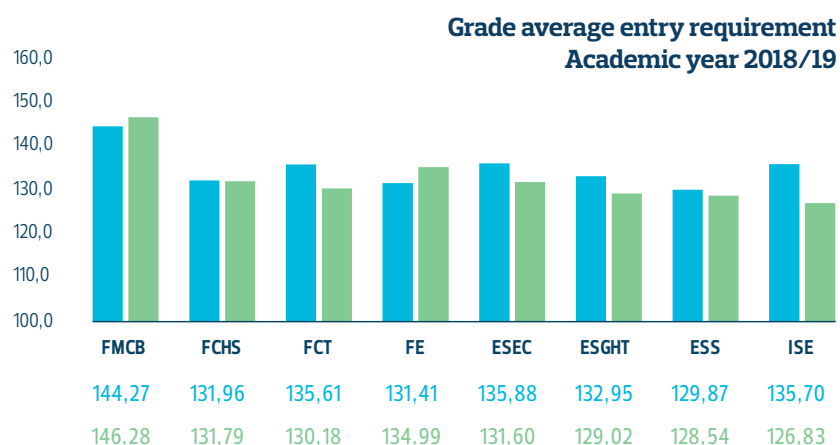
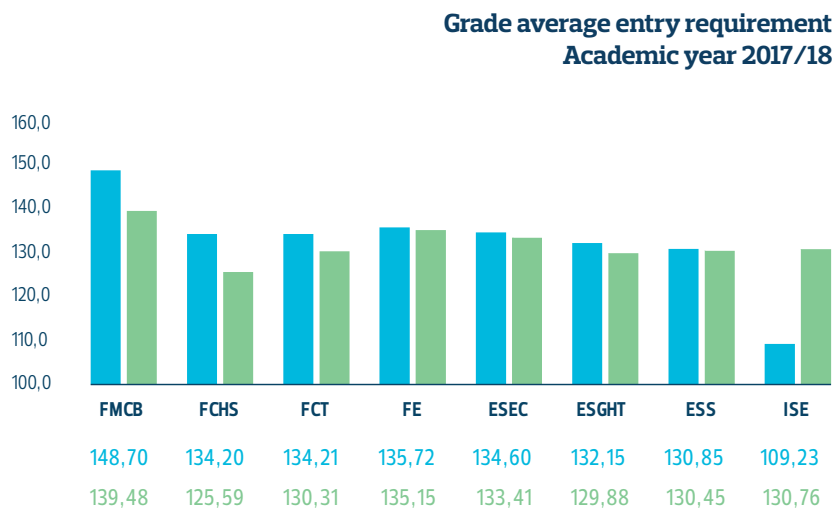
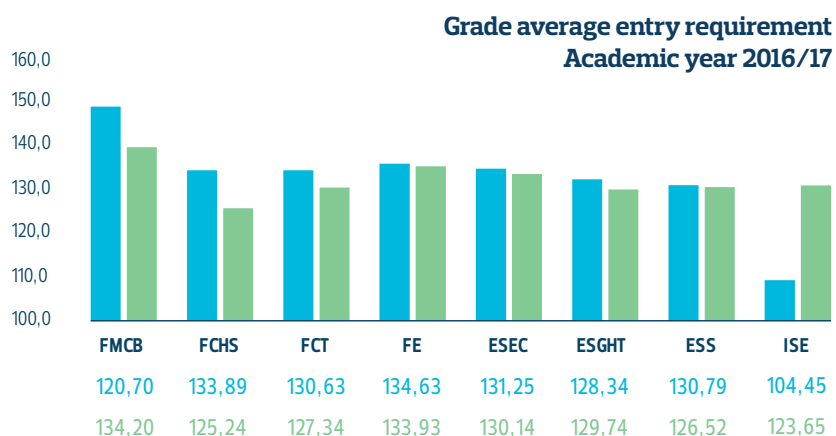


Figure 19

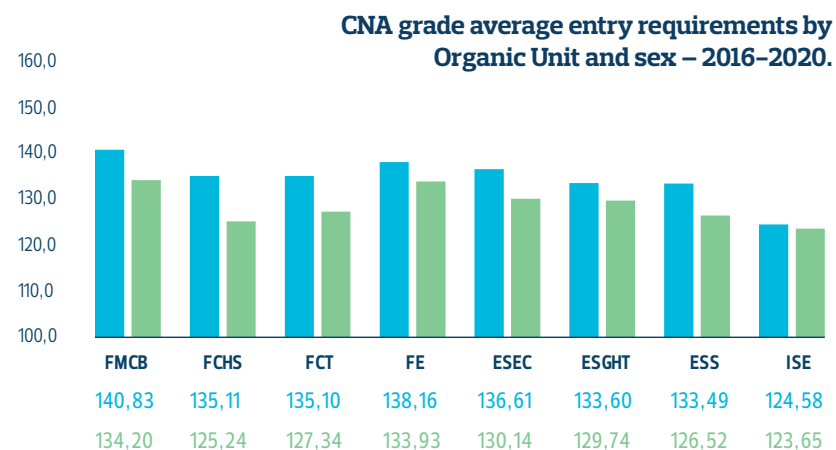
CNA grade average entry requirements by Organic Unit and sex – Academic year 2017/2018.

**Figure 20**

CNA grade average entry requirements by Organic Unit and sex – Academic year 2016/2017.

**Figure 21**

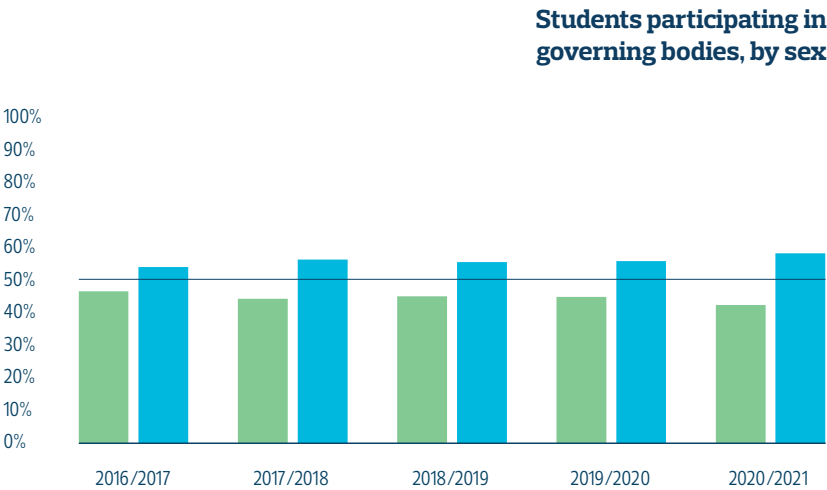
CNA grade average entry requirements by Organic Unit and sex – 2016–2020.



Female Male

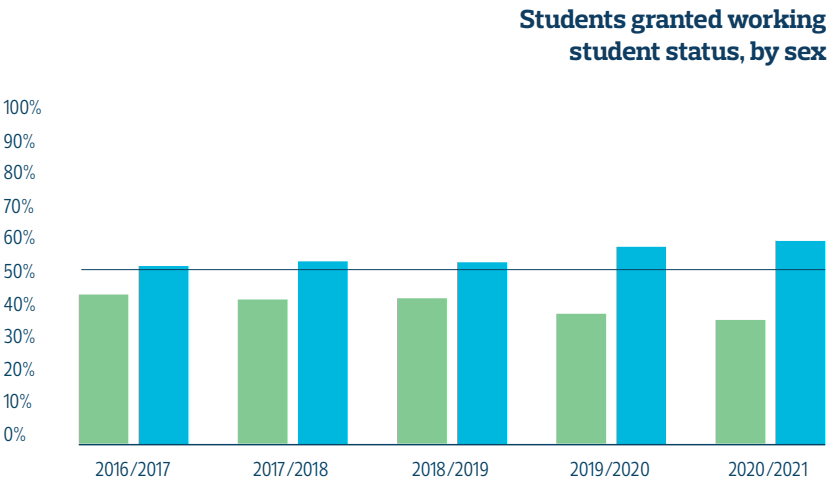
With regard to student participation in governing bodies relating to the status of associative leader, sex-based inequalities are small, with a slight predominance of female students throughout the period under analysis. (Figure 22).

Figure 22
Students participating in governing bodies, by sex and as a percentage.



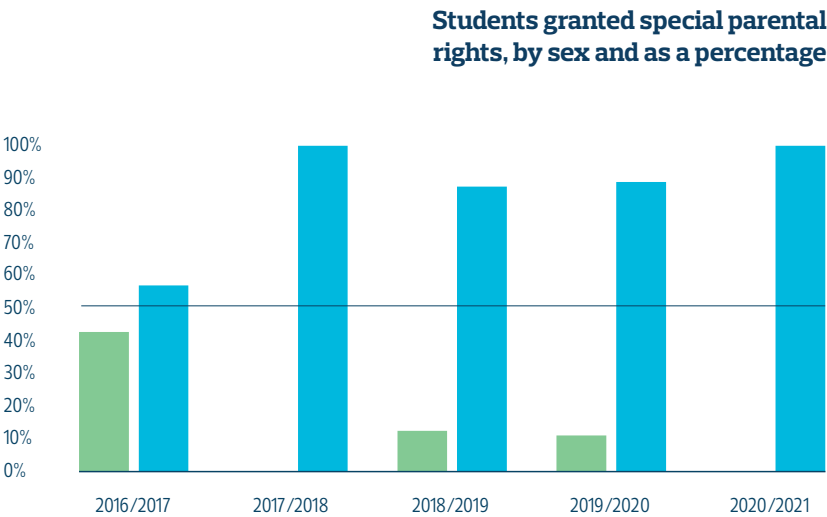
Regarding the distribution of students granted working student status, a predominance of female students was registered, with an accentuated difference in the 2019/2020 and 2020/2021 academic years (Figure 23).

Figure 23
Students granted working student status, by sex and as a percentage.



Where the distribution of students with special rights granted due to the fact that they are a parent is concerned, there was a predominance of female students (Figure 24).

Figure 24
Students granted special parental rights, by sex and as a percentage.

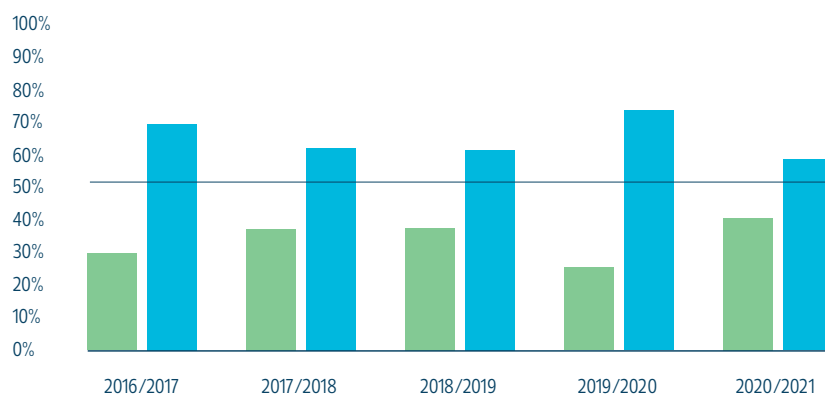


Marked differences can be seen in the distribution of male and female students awarded merits and scholarships, with women receiving a higher percentage of merit awards and scholarships (Figure 25).

Figure 25

Students awarded merits and scholarships, by sex and as a percentage.

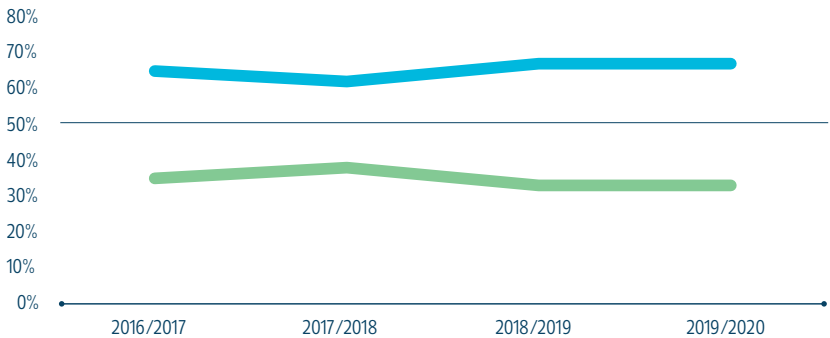
Students with merit awards and scholarships, by sex



Female Male

Regarding the distribution of doctoral students with and without research grants, by sex, there was a predominance of women during the reference period, with female students making up more than 60% of the grants awarded (Figure 26). Accordingly, students with FCT grants and others, such as Marie Skłodowska–Curie Actions, were considered. However, the percentage of male doctoral students without a scholarship has been increasing since 2018/2019.

Trend in number of PhD students with scholarships, by sex and as a percentage



Trend in number of PhD students without scholarships, by sex and as a percentage

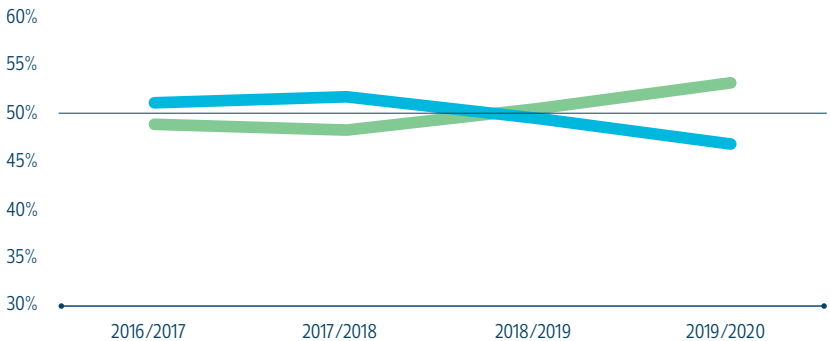
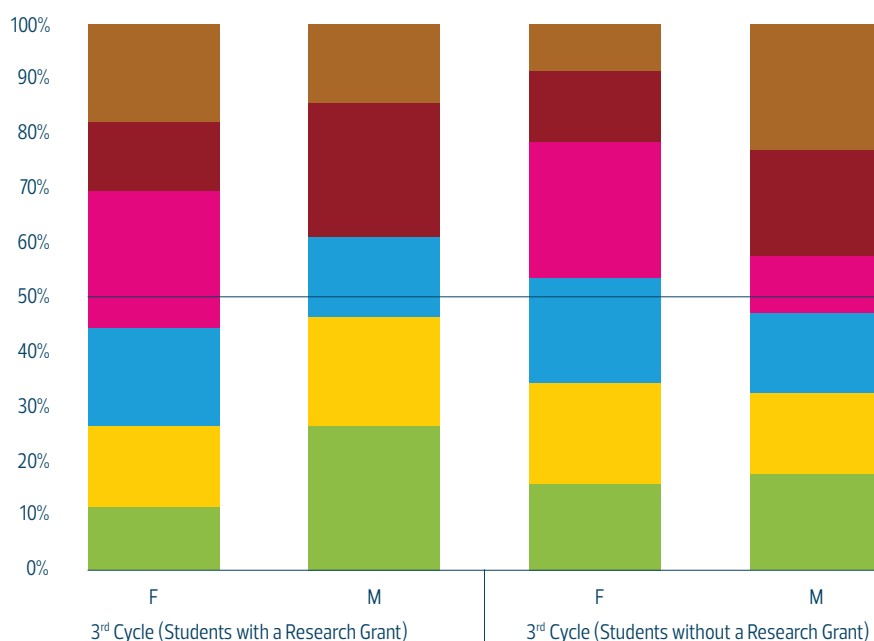


Figure 26
Total number of students enrolled in PhDs, with and without research grants, by sex and as a percentage.



**Figure 27**

Percentage of students enrolled in PhDs, with and without a research grant, by educational area and sex M-male, F-female, in the 2020/2021 academic year.



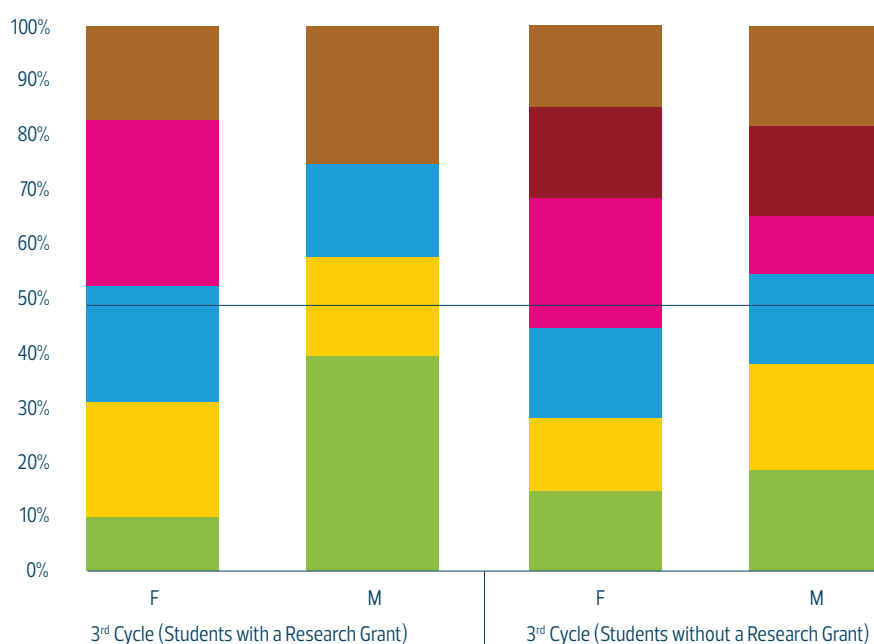
With regard to the distribution of PhD students with and without research grants, by area, in the 2020/21 academic year, men predominated in almost all areas, particularly in the areas of business and engineering, demonstrating greater financial autonomy. The only exception is the larger percentage

of female students without scholarships in the area of Social and Educational Sciences between 2017–2020, and in the area of Health Sciences and Technologies in 2017 (Figures 27–30). An analysis of two specific undergraduate courses was carried out so as to assess any possible changes over the period

in question: the Undergraduate Degree in Psychology, attended mostly by female students, and the Undergraduate Degree in Computer Engineering, attended mostly by male students. No significant changes were observed.

Figure 28

Students enrolled in PhDs, with and without a research grant, by area and sex, as a percentage, in the 2019/2020 academic year.



- Engineering and Technology
- Economics, Management and Tourism
- Social and Educational Sciences
- Exact and Natural Sciences
- Health Technologies and Sciences
- Art, Communication and Heritage

Figure 29
Students enrolled in PhDs, with and without a research grant, by area and sex, as a percentage, in the 2018/2019 academic year.

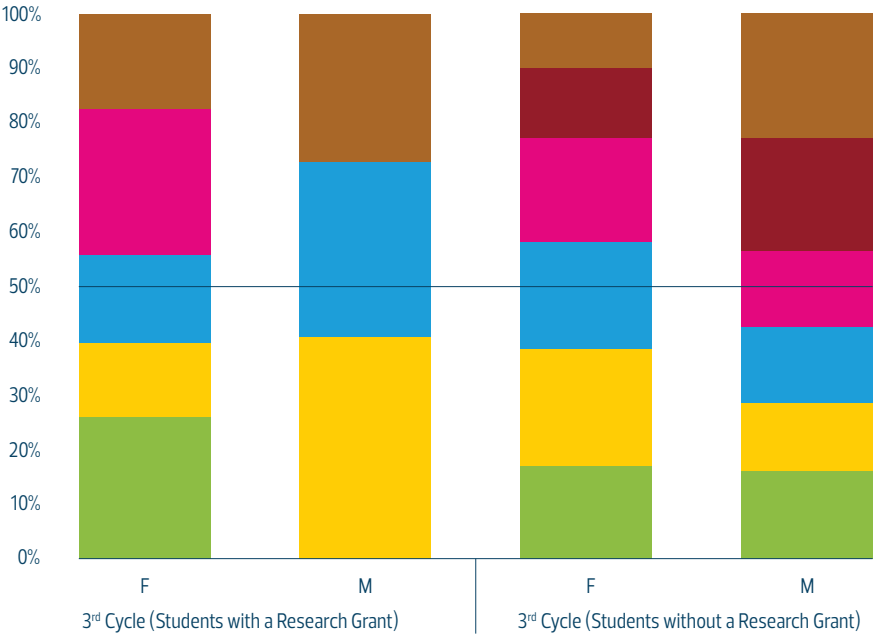
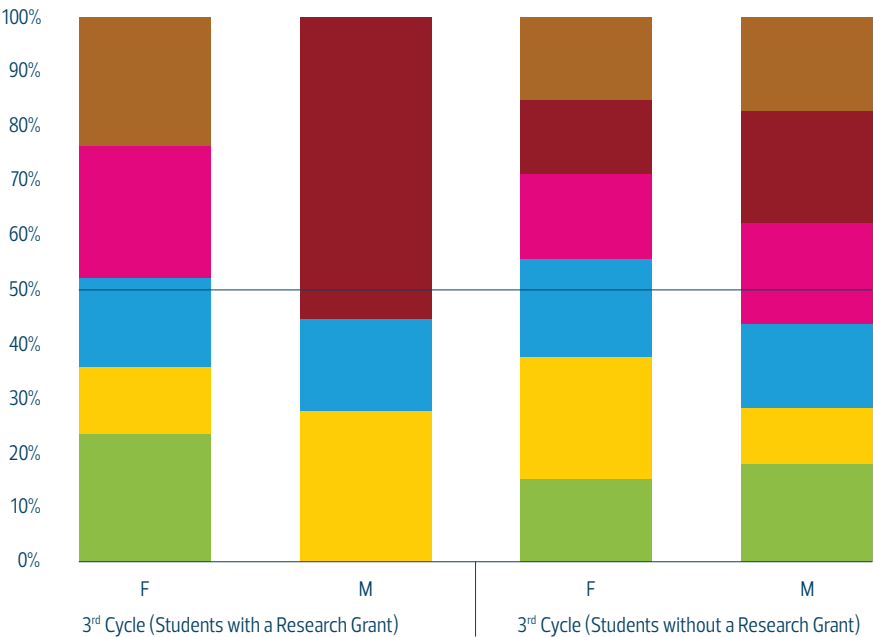


Figure 30
Percentage of students enrolled in PhDs, with and without a research grant, by area and sex, in the 2017/2018 academic year.





International students

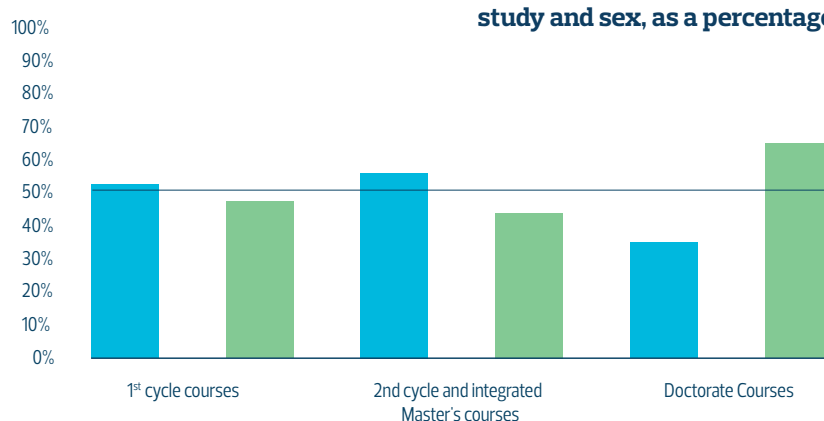
In the case of international students, that is, foreign students who did not reside in Portugal before starting their studies, a greater discrepancy was registered in PhD programmes, with only 35% of women enrolled (Figure 31).

● Female ● Male

Figure 31

International students in the 2016/2017 to 2020/2021 academic years by cycle of study and sex, as a percentage.

International students by cycle of study and sex, as a percentage



Female Male

Dropout rates

Dropout numbers are generally low, however, they are slightly higher among women (56%), and particularly notable among international female students. This number is particularly high among female Brazilian students, the dropout rate of which is approximately 10% higher than that of all nationalities combined (32%).

Male dropouts, per nationality



Female dropouts, per nationality



Dropouts per country

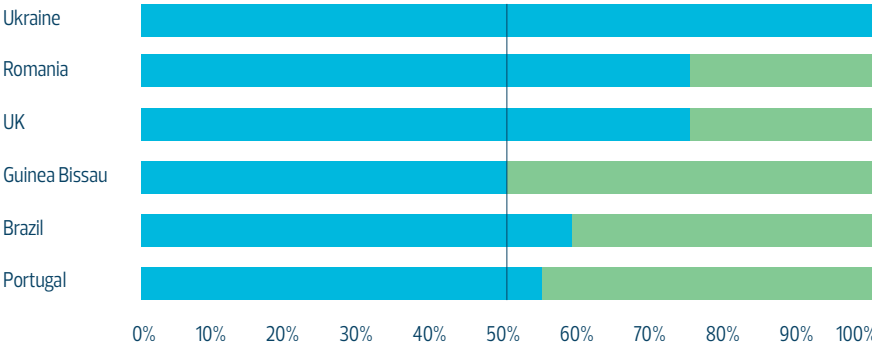


Figure 32
Dropouts between the academic years 2016/2017 to 2019/2020 male M and female F by nationality as percentage.



Mobility

Figure 33

Mobility of incoming students between the academic years 2016/2017 to 2019/2020 by sex, as a percentage.

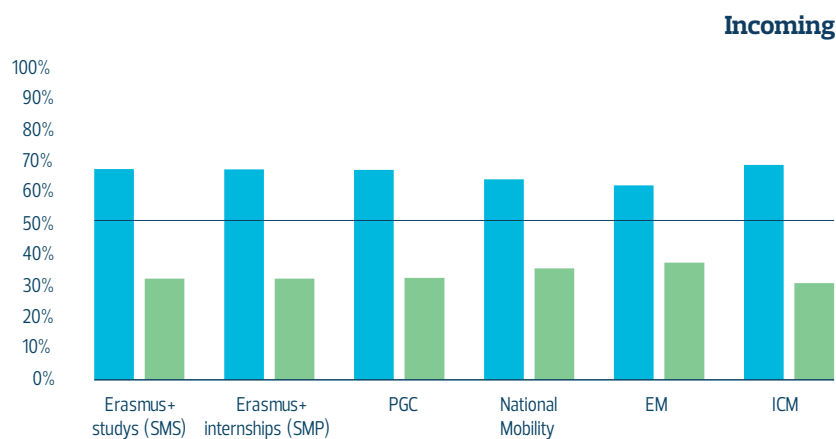
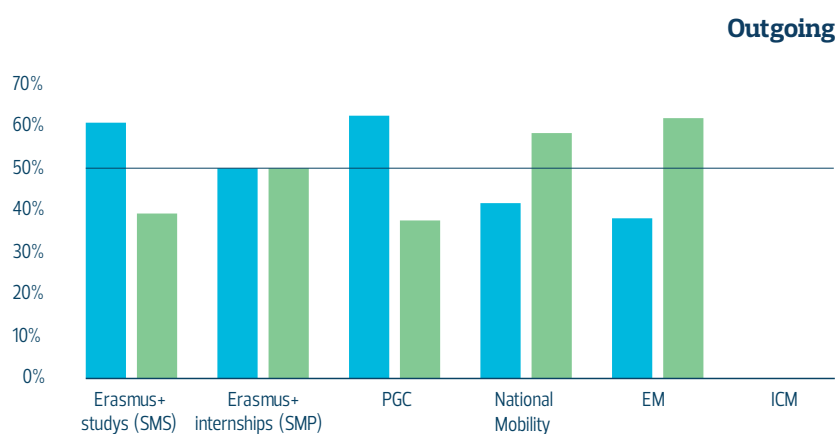


Figure 34

Mobility of outgoing students between the academic years 2016/2017 to 2019/2020 by sex, as a percentage.



UAlg students register lower rates of mobility (OUTGOING=690; Men=276, Women=414) when compared with foreign students who come to the institution via mobility programmes (INCOMING=2347; Men=784; Women=1563). There was a greater number of female

students than male in all situations, across the years under analysis. Female students of our institution (OUTGOING) register greater mobility in their studies (SMS), but in terms of internships (SMP), the numbers of male and female students are more similar, while

in National Mobility and Erasmus Mundus programmes there is a higher number of males. It should be noted that this trend is not observed in foreign female students, as there is a higher number of female students across all mobility programmes (Figures 33 and 34).

Human Resources

This section describes the average data regarding teaching, research, non-teaching and non-research staff distributed between the University and Polytechnic subsystems within the University of Algarve.

No significant changes were registered between one year and the other in the distribution of staff by sex within the groups, with the exception of Investigators. The change in the number of permanent employees in the group of

Investigators is due to the fact that, in Portugal, in 2018, the opening of specific tenders were launched for the hiring of investigators, funded by the FCT, specifically: The Application Process to Stimulate Scientific Employment (CEEC) – Individual CEEC, institutional CEEC and CEEC within the scope of projects. These tenders significantly increased the number of staff in this category (Figure 35).

In general terms, a relative gender balance was registered in both

subsystems, though a more accentuated difference can be seen in the higher number of female non-teaching staff, non-investigators and investigators. This is in line with data collected in Portugal and on a Europe-wide scale, which register a higher percentage of female science investigators in Europe.



Female Male

Teaching Staff

The Organic Units within the university education subsystem of the University of Algarve are the Faculty of Science and Technology, Faculty of Economics, Faculty of Human and Social Sciences and Faculty of Medicine and Biomedical

Sciences (Department of Biomedical Sciences and Biomedicine until 2020).

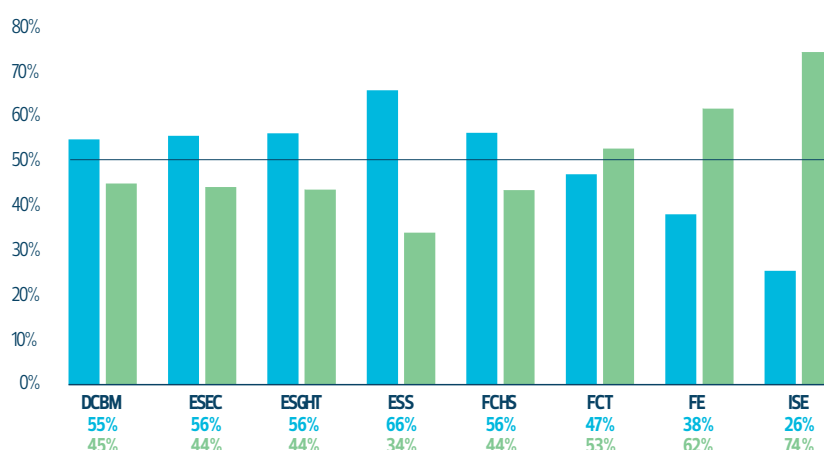
School of Management, Hospitality and Tourism, School of Health, and Institute of Engineering.

Within UAlg's polytechnic education subsystem are the School of Education and Communication,

A slight predominance of female workers was registered in 5 of the 8 Organic Units in 2016: DCBM, ESEC, ESGHT, FCHS, and the most notable of which in the ESS. In the remaining 3 OUs: There was predominance of male staff members in the FCT, FE, and ISE, with the most notable numbers registered in the Institute of Engineering (Figure 35).

Figure 35

Breakdown of OU teaching staff members, by sex, in 2016, as a percentage.



In 2020, a slight decrease was registered in the gender gap at the Institute of Engineering and Faculty of Economics, with a significant variation in the percentage of female teaching staff members highlighted at the latter (Figure 36).

Figure 36

Breakdown of OU teaching staff members, by sex, in 2020, as a percentage.



Moving on from the Organic Units and focusing on the extent to which each sex is represented by job title and seniority, there was a large number of females with lower seniority in 2016, a difference that progressively diminishes, until female staff are surpassed by males who have been at the institution for between 15 and 19 years (Figures 37–38).

Figure 37
Breakdown of teaching staff by sex and seniority in 2016, as a percentage.

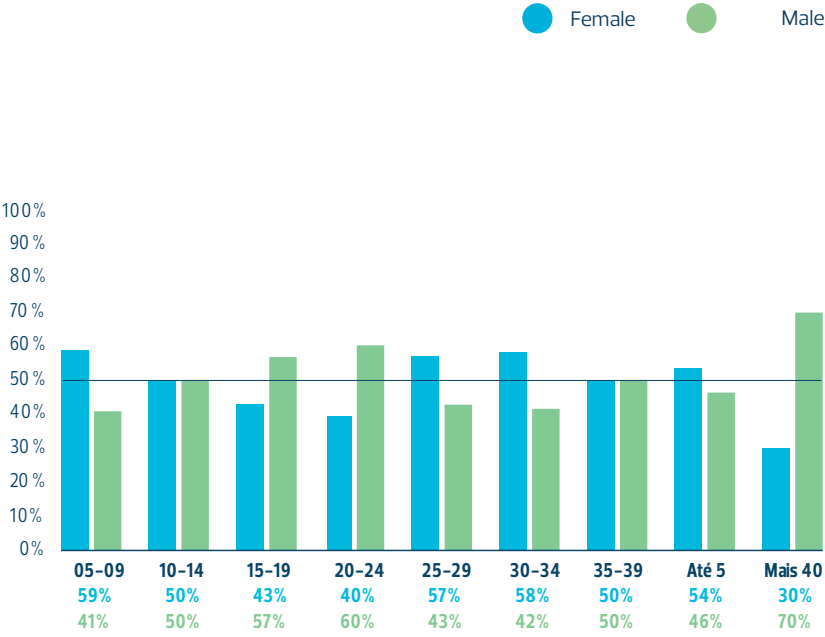
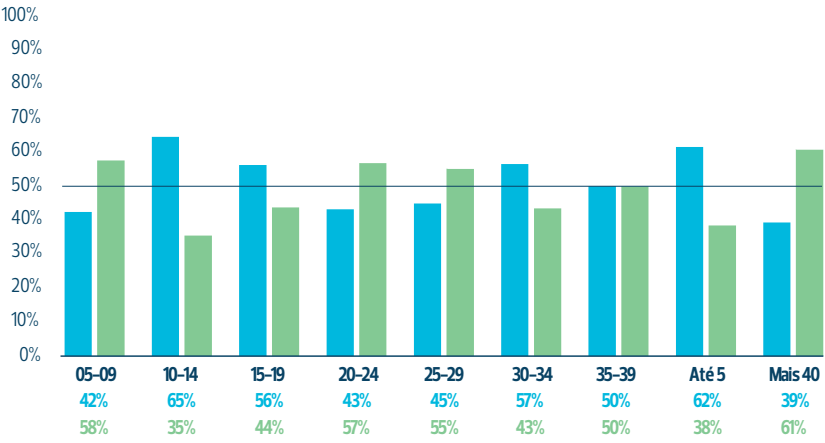
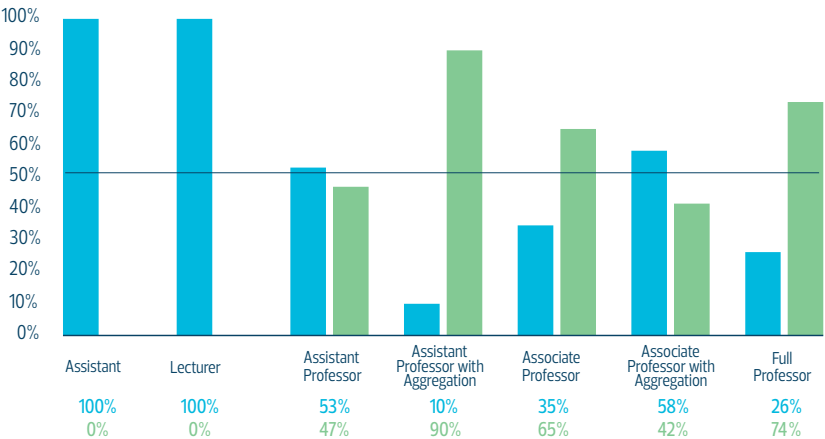


Figure 38
Breakdown of teaching staff by sex and seniority in 2020, as a percentage.



These circumstances appear to have been reversed in 2020 for employees with lower seniority, with predominance of one alternating between the two sexes throughout hierarchical levels. Although not significant, these differences may indicate the presence of more women at the beginning of their careers, a difference that changes over time.

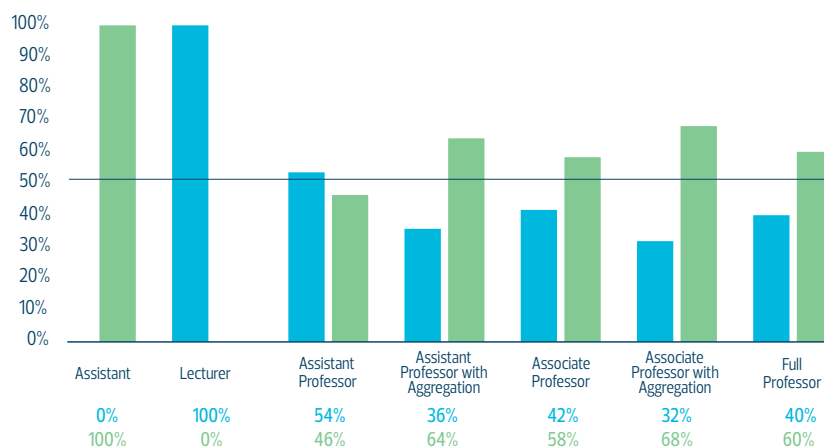
Figure 39
Breakdown of teaching staff by sex and job title in University Education, 2016, as a percentage.



When it comes to job titles within the university education subsystem, more females are registered as Guest Assistant Professors and Assistant Professors, while males predominate in the remaining roles. This difference was more pronounced in 2016, and gradually diminished by 2020 (Figure 40).

Figure 40

Breakdown of teaching staff by sex and job title in University Education, 2020, as percentage.



No relevant differences in terms of gender distribution were registered in the polytechnic education subsystem (Figures 41 and 42).

Figure 41

Breakdown of teaching staff by job title and sex in Polytechnic Education, 2016, as a percentage.

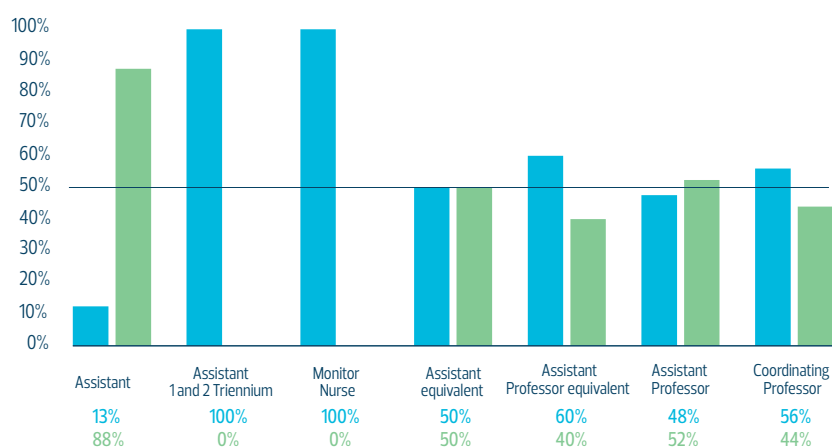
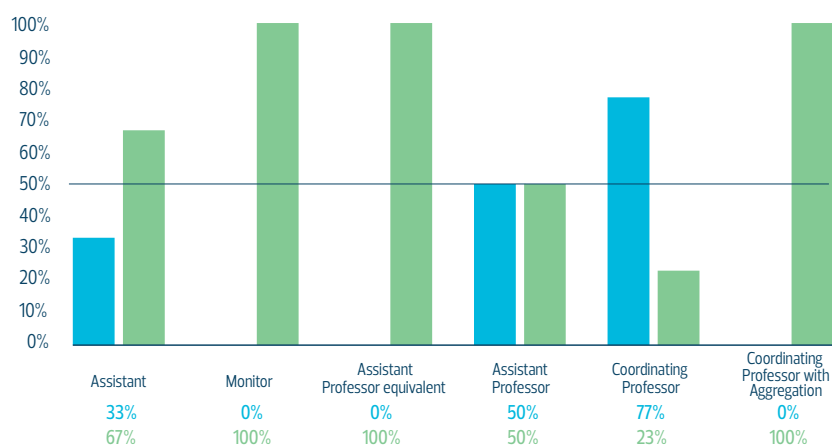


Figure 42

Breakdown of teaching staff by job title and sex in Polytechnic Education, 2020, as a percentage.





Female Male

An analysis of the participation of teaching staff in hiring panels within teaching subsystems at UAlg indicates that of the members of panels convened for the hiring of the positions of Full Professor, Associate and Assistant Professor, as well as for Coordinator Professor, most are male. The only panels for which similar numbers of male and female members were registered are Assistant Investigator and Adjunct Professor.

These results are in agreement with those recently published and attached, which provide evidence that the majority of Full Professors are men; however, the majority of Investigators in the initial stages of their careers are women.

Regarding hiring panels, as well as those convened to assess knowledge, teaching and technical-

scientific competence, the majority are made up of men.

A greater balance between both sexes was registered in panels convened in order to award the title of specialist.

Panels convened within the polytechnic subsystem provided for greater balance between both sexes (Figures 43-47).

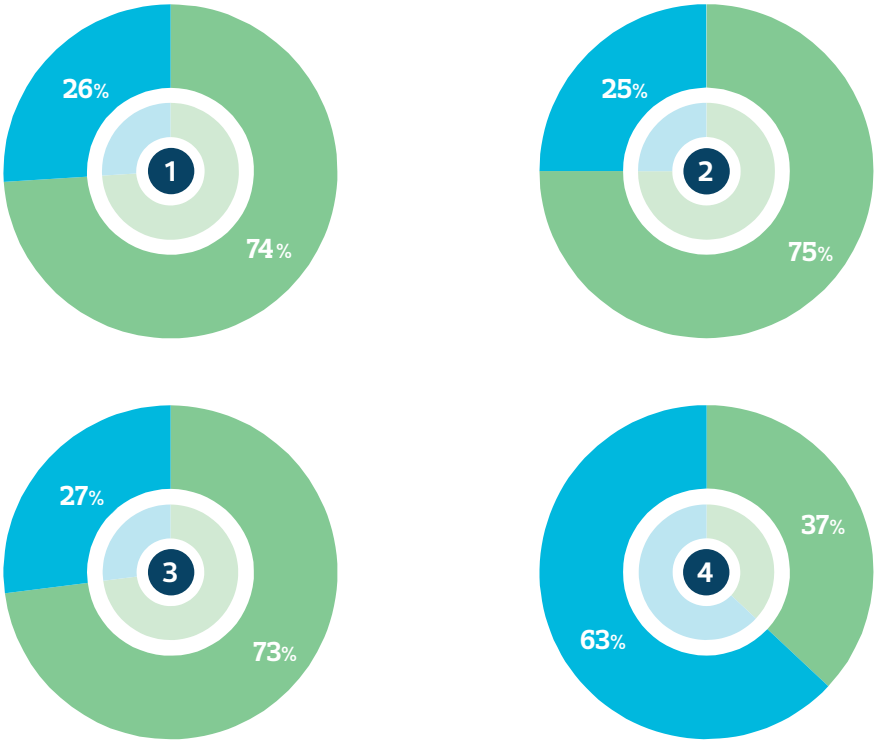
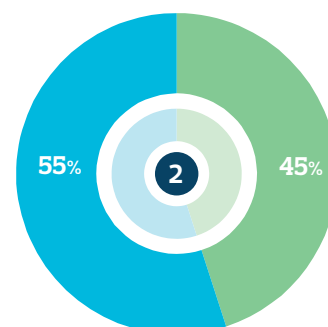
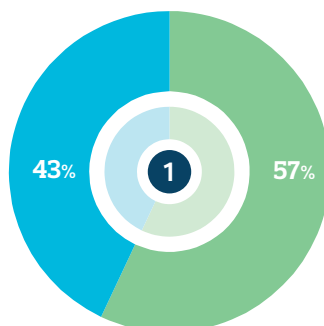


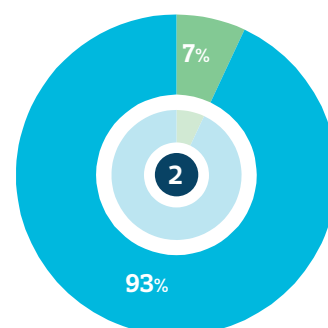
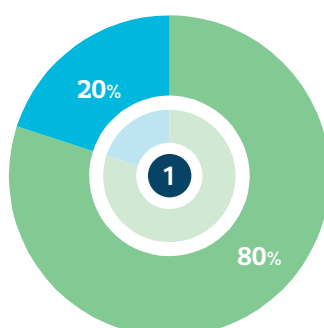
Figure 43
Composition of hiring panels for university subsystem positions between 2016 and 2020: 1- Full Professor; 2- Associate Professor; 3 - Assistant Professor; 4 - Assistant Investigator.

Figure 44

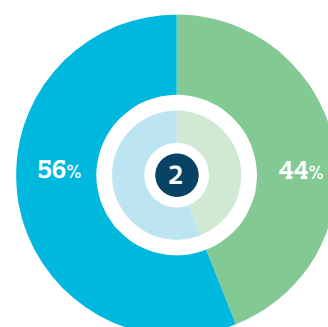
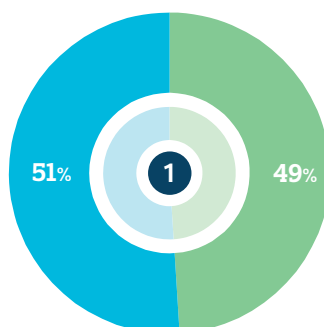
Composition of hiring panels for polytechnic subsystem positions between 2016 and 2020: 1 – Coordinating Professor; 2 – Adjunct Professor.

**Figure 45**

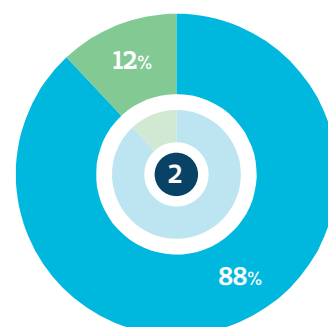
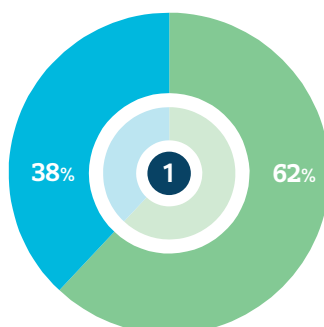
University subsystem hiring panels between 2016 and 2020: 1 – Composition of the panel; 2 – Panel Presidency.

**Figure 46**

Exams for awarding the title of Specialist in the polytechnic subsystem between 2016 and 2020: 1 – Composition of the panel; 2 – Panel Presidency.

**Figure 47**

Examinations to assess knowledge, teaching and technical-scientific competence of the polytechnic subsystem between 2016 and 2020: 1 – Composition of the panel; 2 – Panel Presidency.



Non-teaching and non-research staff

A disparity between sexes is evident among non-teaching staff, among which females predominate, both in 2016 and in 2020. This is only not the case for Senior Managers and IT positions. Male staff members predominate in the institution's IT department.

In general, it appears that the University of Algarve has a higher number of female staff, which has not shown much variance between the years compared.

Where senior managers (Rector, Vice-Rectors and Administrator)

are concerned, an increase has been registered in female staff between 2016 and 2020, approaching parity.

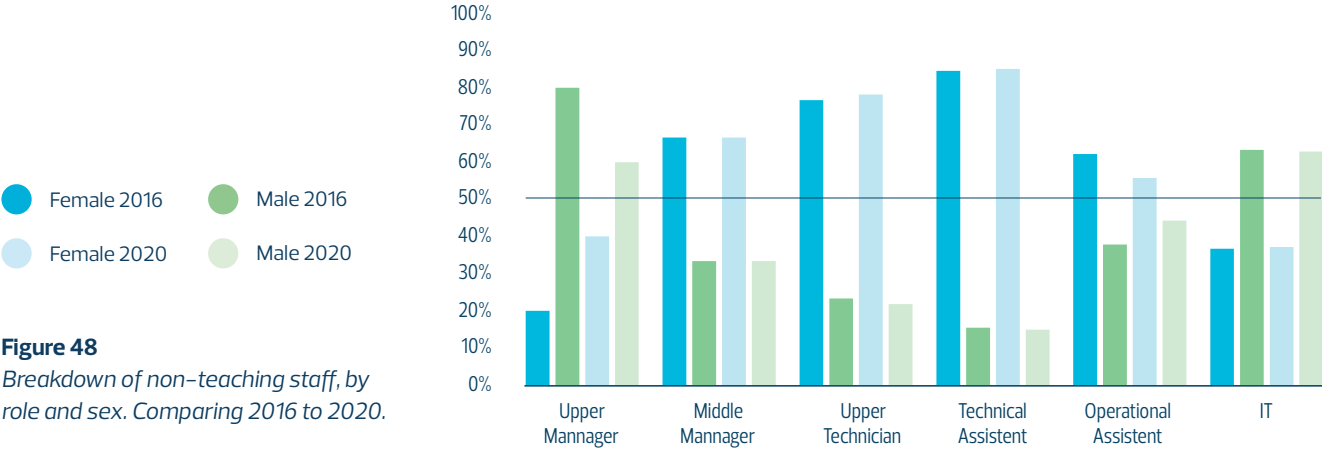


Figure 48
Breakdown of non-teaching staff, by role and sex. Comparing 2016 to 2020.



Community perception of gender equality

Two studies were carried out, of a quantitative nature, to determine the perceptions of students and professionals regarding aspects related to gender.

The two graphs below summarise the main results of the study carried out among staff, teachers, investigators, and non-teaching and non-research staff at the institution. This study seeks to determine the perceptions of professionals regarding some indicators, such as fairness within

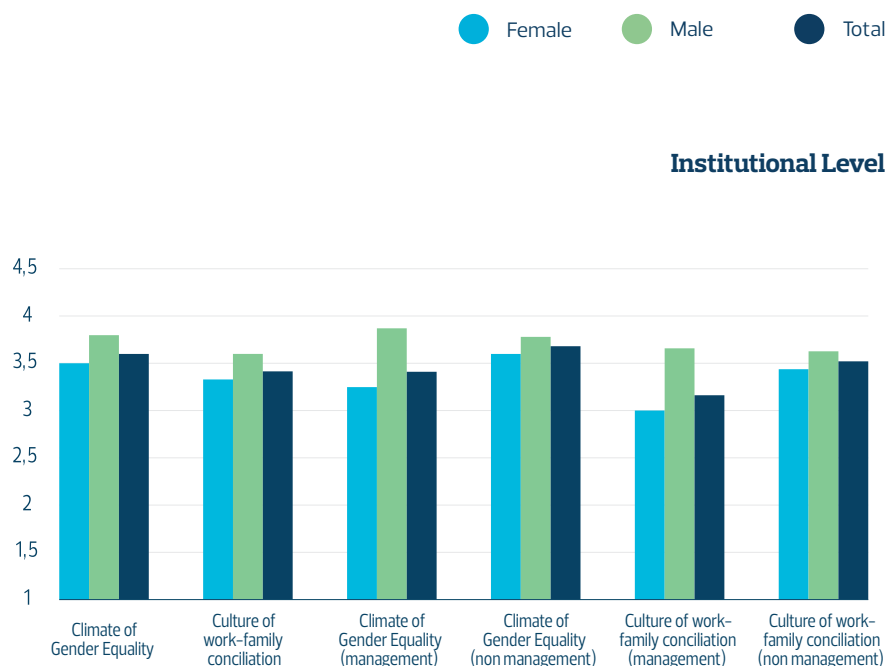
the institution, the concern for gender equality by management bodies and the culture relating to work-life balance created by the institution.

The sample consists of 183 participants (staff within the sample) who responded to the survey in the period between 27 November and 17 December 2021.

With regard to institutional level indicators (Figure 51), males exhibited higher average values than those of females.

Figure 49

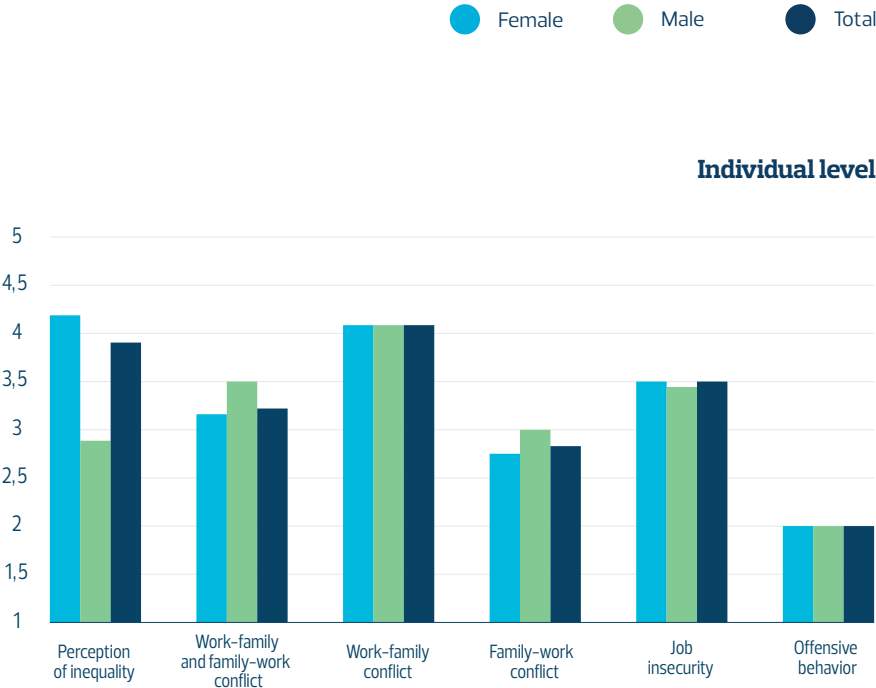
Averages of institutional variables perceived by staff members, by gender².



²Response levels, from 1 to 7. Measured on a rising scale from (1) completely disagree to (7) completely agree

It was possible to verify that the perception of inequality is higher among females than males. Regardless of gender, the averages recorded are higher in the perception of work interfering with family than family interfering with work. Averages far below the central point of the scale (i.e., 3.5) also stand out in terms of the perception of offensive behaviour (Figure 50).

Figure 50
Averages of individual variables perceived by staff members, by gender³



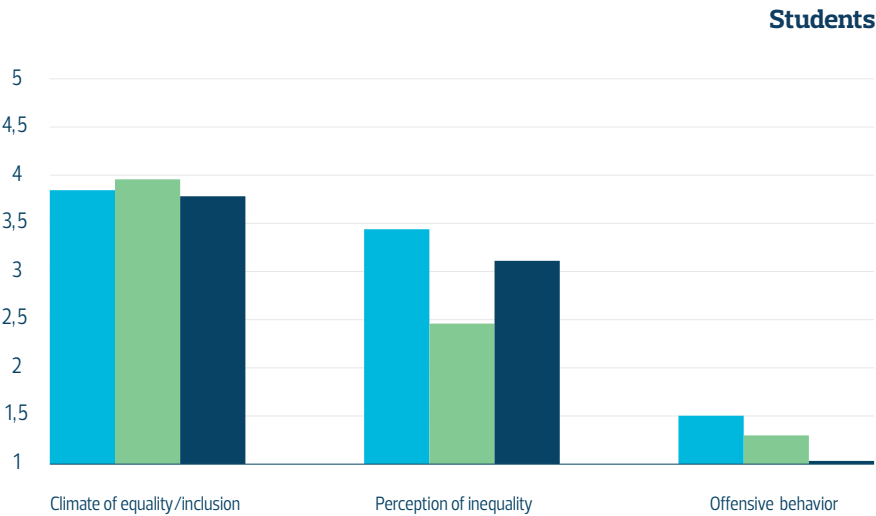
The study was carried out with the aim of assessing student perceptions regarding the institution's concern and involvement in the issue of gender (in)equality, as well as analysing student perception of insults or verbal provocations directed at them.

The study sample consisted of 134 participants, who answered the online questionnaire between the 27 November and 17 December 2021.

perception of inequality among women.

In general, averages far below the central point stand out in terms of offensive behaviour and a greater

Figure 51
Averages of student perceptions, by gender⁴.



^{3,4} Response levels, from 1 to 7. Measured on a rising scale from (1) completely disagree to (7) completely agree

The following can be highlighted to summarise this Diagnostics section:

Women are more represented at all levels of education, research and services at UAlg and specifically in the areas of Health; however, there are areas such as Information Technology where male staff predominate.

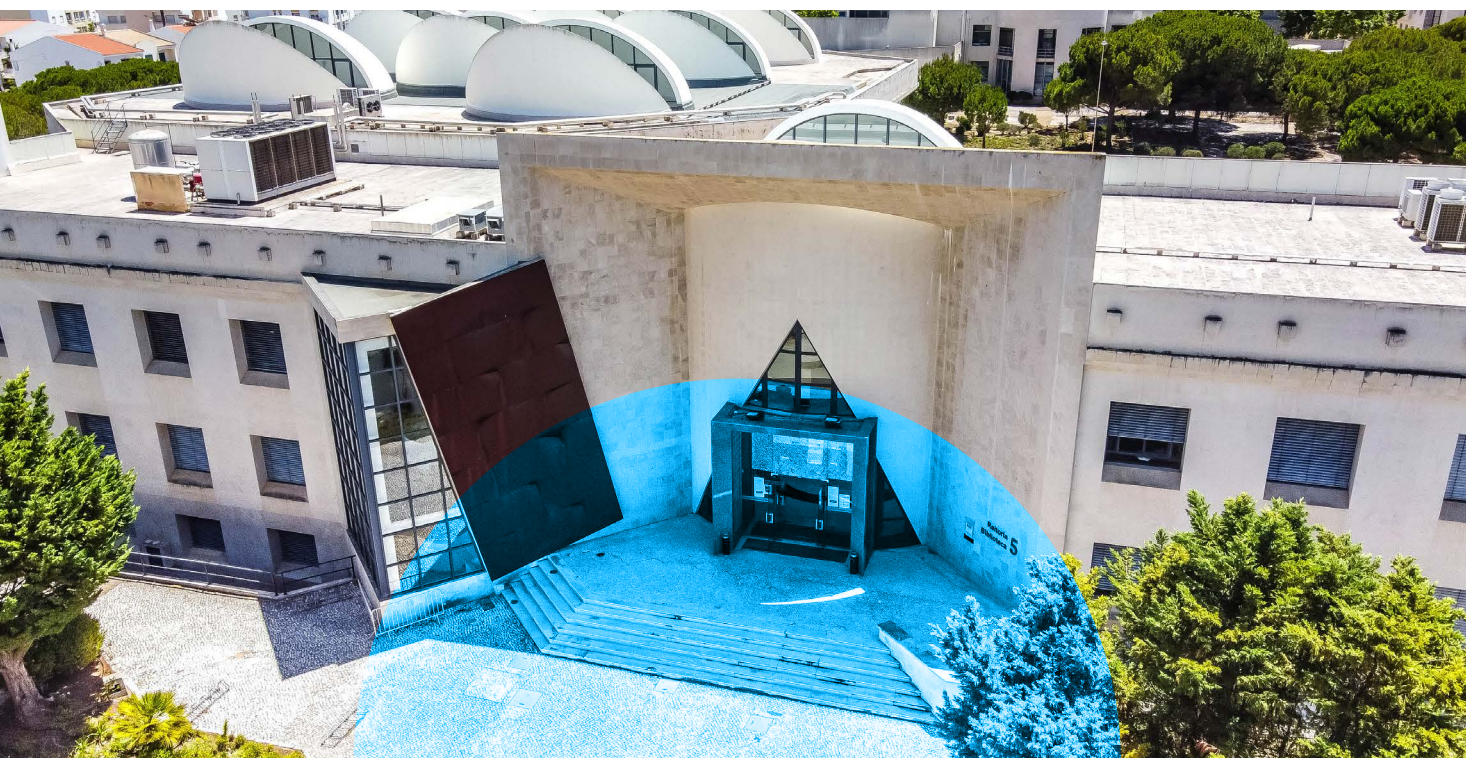
In terms of research, an imbalance was registered in the leadership of national, and especially international, projects, where female investigators were few in number, as in the case of patents. In terms of education, TeSP students are predominantly male, whereas undergraduate and master's students are mostly female. As for doctorates, the numbers of each sex are more balanced. However, in recent years, the representation of the sexes has shifted in favour of men. An analysis of PhD students with and without scholarships revealed that women hold most of the scholarships, while most

students without a scholarship are men, which may indicate greater financial independence and also lower performance in previous academic levels. Male students are also dominant among those enrolled in UAlg's PhD programmes. In terms of mobility, UAlg students use this opportunity less than international students who complete a part of their studies at our institution. International female students hold the majority of scholarships of all types, though with female Portuguese students this is only the case with regard to Study (SME), close to the balance between the sexes where Internships (SMP) are concerned. Male Portuguese students can be found more predominantly taking part in Erasmus Mundus and National exchanges.

In general, University of Algarve has more female workers than male, which has not shown much variance between the years compared. Male staff members

predominate in the institution's IT department only. However, males can be found in higher ranking roles, such as associate professors, full professors, and coordinators. Within UAlg's subsystems, the Polytechnic registered greater parity in terms of female and male teaching staff, with the exception of the ISE. This tendency is also evident in hiring panels, and a greater imbalance in favour of men was registered in the university subsystem. Where senior managers (Rector, Vice-Rectors and Administrator) are concerned, an increase has been registered in female staff between 2016 and 2020, therefore approaching parity.

The perception of gender inequality at UAlg is higher among females than males. Regardless of gender, the averages recorded are higher in the perception of work interfering with family than family interfering with work. Also noteworthy is the reduced perception of offensive behaviour by UAlg Academia.

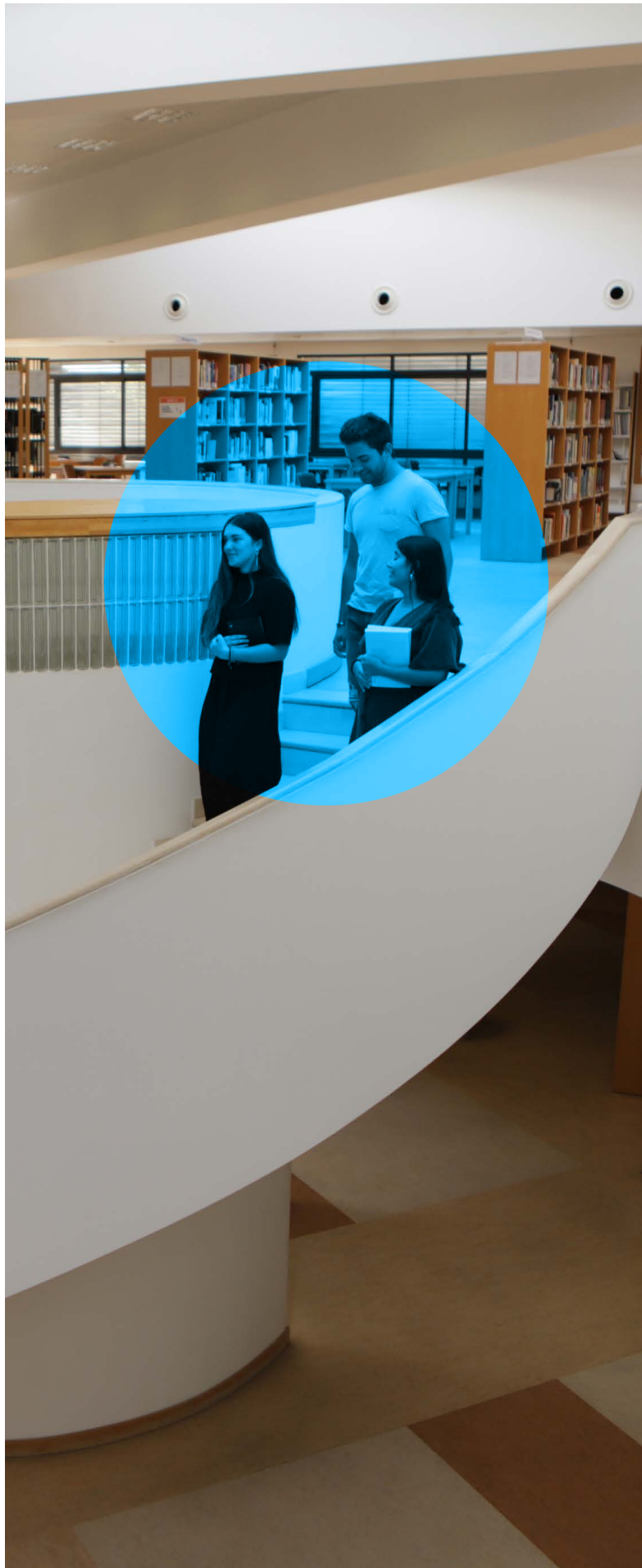


Strategy and actions

The plan now presented is an ambitious document for a small/medium-sized teaching and research institution such as the University of Algarve. The drafting and implementation of such a document are a challenge that closely follows the vision underlying the course programme launched by the National Strategy for Equality and Non-Discrimination (ENIND) 2018-2030 – Portugal + Equal –, approved by the XXI Constitutional Government on 8 March 2018, which *recognises equality and non-discrimination as a condition for building a sustainable future for Portugal, as a country that effectively protects the human rights of its population and fully ensures the participation of all*. The document will also adhere to the requirements established by the General Directorate of Higher Education, which shall monitor the institution's Gender Equality policy, as well as the work-life balance promoted by UAlg.

It is in higher education institutions such as UAlg that the nature of the activities carried out generate hope for the greater consolidation of gender equality, operating as a model used to mitigate deep-rooted inequalities in society and the region.

According to the 2021-2027 Algarve Supra-municipal Social Development Plan, recurring gender asymmetry was identified



in various domains of life, reflected in countless behaviours, specifically higher dropout rates for boys and numbers of male students repeating years across primary education, greater difficulties in accessing education for girls of Roma ethnicity, fewer opportunities/conditions for job creation for women, men predominating among the homeless population and among those covered by the Food Emergency Programme and higher life expectancy for women, though a lower quality of life. Victims identified in occurrences registered by the police authorities, particularly relating to domestic violence, were predominantly women.

Where the region is concerned, the diagnosis described for UAlg – an analysis developed by the PI²Género UAlg Working Group, which was found to be similar to other Portuguese HEIs – potential was detected for the introduction of improvements in some areas, considering structural level strategic objectives relating to sharing good practices in the region, work-life balance and mitigating the imbalances found. To this end, the institution seeks to employ the PI²Género UAlg to pursue the following strategic objectives (4):

- Build gender into UAlg's institutional structure, ensuring

the institution's leadership, governing bodies, and management lead by example, seeking constant development in line with the most rigorous Portuguese and international standards;

- Strengthen an organisational culture that promotes gender equality and inclusion, encompassing formal and informal means of communication, and active and inclusive practices carried out both internally and externally (within the region);
- Improve the work-life balance of all employees and students,

by boosting well-being in a healthy environment;

- Mitigate gender imbalances in teaching and research, in areas such as Exact Sciences, Engineering, and Health Sciences, across UAlg's regional, national, and international operations.

We therefore seek to identify the actions necessary to reach the objectives put forward, indicating those responsible for such action within the institution, the key groups affected and regional *stakeholders*, as well as the SDGs targeted by each action.

It is in higher education institutions such as UAlg that the nature of the activities carried out generate hope for the greater consolidation of gender equality.



Objective 1

Working gender equality into UAlg's organisational structure

Actions

1.1 Run Annual Diagnosis: a) Carry out diagnoses on gender equality within the academic community so as to periodically monitor perceptions regarding gender equality and inclusion both on an organisational and individual level; b) Produce reports via UAlgnet that allow the academic community to understand gender indicators and their relevance in teaching, research and human resources; c) Update methodologies, standardising data collection

practices and conduct periodic reviews so as to prepare for upcoming gender equality plans;

1.2 Issue a rectorial commitment statement regarding the Gender Equality Inclusion Plan, which shall be a strategic document used by UAlg to work towards gender equality per national and European guidelines, the active, public sharing of which ensure that it is successfully

implemented/monitored;

1.3 Develop an internal code of good practices to progressively work towards achieving gender balance across UAlg's governing and management bodies;

1.4 Allocate annual funding geared towards implementing the UAlg Gender Equality Inclusion Plan, mobilising specific Human Resources to do so.

Target groups

Students and staff.

AGENDA 2030 SDGs encompassed

SDG 5, SDG 10

Persons responsible

Rectorial team, Organic Unit
Directors and Directors of
Services.





Objective 2

Strengthen an organisational culture that promotes gender equality and inclusion – behaviours and communication

Actions

2.1 Run an annual seminar to present the plan and monitor it in the following years, with parallel training sessions run on gender equality for the academic community, covering the various themes within the plan;

2.2 Streamline communication and discussion sessions on topics relating to equality, equity, inclusion and diversity;

2.3 Create guidelines within an institutional framework related

to reporting rights violations or non-compliance with measures, including sexual harassment;

2.4 Create an open platform on which it is permanently possible to participate in any action that calls out inequality;

2.5 Run campaigns, events and initiatives to raise awareness of equality, draft documents of good practices and for victim protection, creating sustainable

synergies between the UAlg community and regional institutions (*stakeholders*);

2.6 Encourage the inclusion of gender equality in targeted research projects, specific modules and micro credentials created in internships/theses/dissertations.

Target groups

Students, workers and *stakeholders*.

Persons responsible

Teaching staff, investigators, workers with specific training in the subject matter and members of the PI²Género UAlg working group.

AGENDA 2030 SDGs encompassed

SDG 4, SDG 5, SDG 8, SDG 10, SDG 11





Objective 3

Encouraging values that promote well-being and a healthy work-life-family balance, where gender is concerned

Actions

3.1 Run communication and training sessions on time management, contextualising the notion of gender;

3.2 Raise awareness and actively support organisational assistance provided for parental leave and family aid for chronic/prolonged illnesses;

3.3 Implement the principles and procedures of Portuguese

Standard 4522: 2014 – Standard for Family-responsible organisations;

3.4 Foster values that aim to boost the well-being, quality of life and general satisfaction of all stakeholders where work-life balance is concerned;

3.5 Develop mentoring programmes and run professional skills development

sessions geared towards career development while maintaining a work-life balance and also taking advantage of the Mobility programmes available to foreign and national institutions, both for students and staff;

3.6 Produce guidelines for greater gender balance in student working groups, across modules and areas.

Target groups

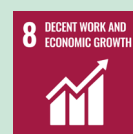
Students and workers.

AGENDA 2030 SDGs encompassed

SDG 5, SDG 8, SDG 10

Persons responsible

Rectorial team, Organic Unit Directors, Directors of Services.





Objective 4

Mitigate gender imbalance in teaching, research and innovation

Actions

4.1 Raise awareness and promote a transversal increase of female students and staff in the areas of engineering, exact sciences, economic and business sciences, and of male students and staff in the scientific area of health, including developing initiatives at secondary schools relating to the STEAM areas;

4.2 Encourage the filing of patents and projects with female PIs, employing periodic campaigns to do so;

4.3 Monitor the dropout rates of students of the nationalities noted in the annual diagnosis;

4.4 Provide the conditions necessary to attract more international female students to UAlg's doctoral programmes by providing family support (granting students special parental rights);

4.5 Promote a progressive approximation of the gender balance of the members of

hiring and promotion panels at UAlg (40% of the under-represented gender, per the provisions of Decree-Law no. 26/2019 of 28 March, which establishes a framework of balanced representation between men and women in management personnel and Public Administration bodies);

4.6 Promote gender equality in career progression, especially in top positions.

Target groups

Students and workers.

Persons responsible

Rectorial team, Organic Unit Directors, Directors of Services.

AGENDA 2030 SDGs encompassed

SDG 3, SDG 4, SDG 5, SDG 9, SDG 10, SDG 11



Sources of information

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_era-policy-agenda-2021.pdf

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)

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

GE-HEI – Gender Equality in Higher Education Institutions-DGES

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



Annexes





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 UAlgnet: <https://ualgnet.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 feito 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 Antiguidade” 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* ($\alpha = .88$); *prioridade da gestão* ($\alpha = .90$); *comunicação organizacional* ($\alpha = .80$); *participação organizacional* ($\alpha = .94$).
- (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 ($\alpha = .83$).

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 ($t=2.911$; $df=127$; $p=.004$; $d \text{ de Cohen}=.554$) (gráfico 1).

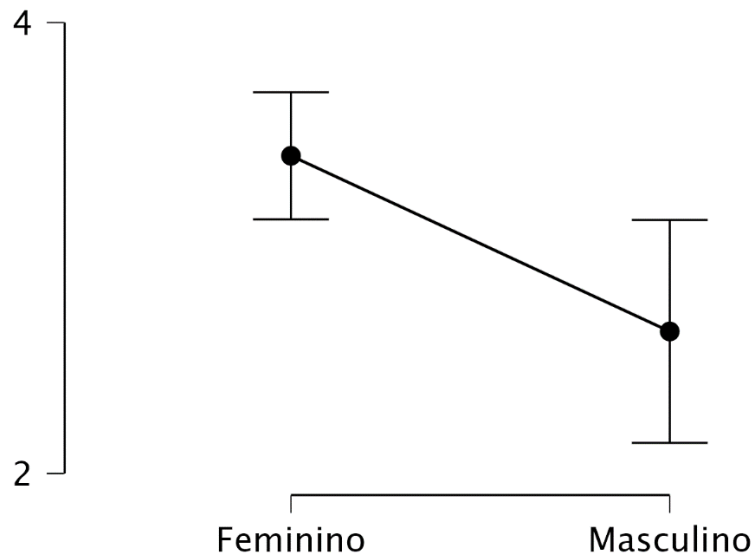


Gráfico 1: Percepção de Desigualdade, por gênero

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 um 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			Bolsseiros 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>
Perceção 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			Bolsistas 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 / Bolsistas (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 / Bolsistas (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 / Bolsistas (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., & McMurrian, 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 McMurrian (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>





Data Privacy at the University of Algarve

All data collected and processed as part of the drafting of the University of Algarve (UALg) Gender Equality Inclusion Plan is done so with the aim of putting together a plan of programmed activities to be carried out at UALg with the aim of progressively reducing inequalities between genders, and monitoring such progress.

The lawfulness of data collection within the context of the UALg Gender Equality Inclusion Plan, as provided for in the General Data Protection Regulation (EU 2016/679), in the case of the collection and processing of 'non-special' personal data, a contract will be entered into, as per article 6 (1b) and the fulfillment of the legal obligation contained

in Article 6. (1c). In the case of collection and processing of data of special categories per Article 9.(1), the data subject will lawfully be asked to provide explicit consent per Article 9.(2a).

All data is collected and processed for the purposes of the University of Algarve Gender Equality Inclusion Plan. The confidentiality of all data processing is guaranteed through the exclusive use of data by the University of Algarve, with the data retention period applied being the minimum necessary for the purposes of the plan, and processing being carried out per the terms and conditions of the Data Protection Policy available at www.ualg.pt.

