

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



## 2º RELATÓRIO

Monitorização PI<sup>2</sup>Género UAlg



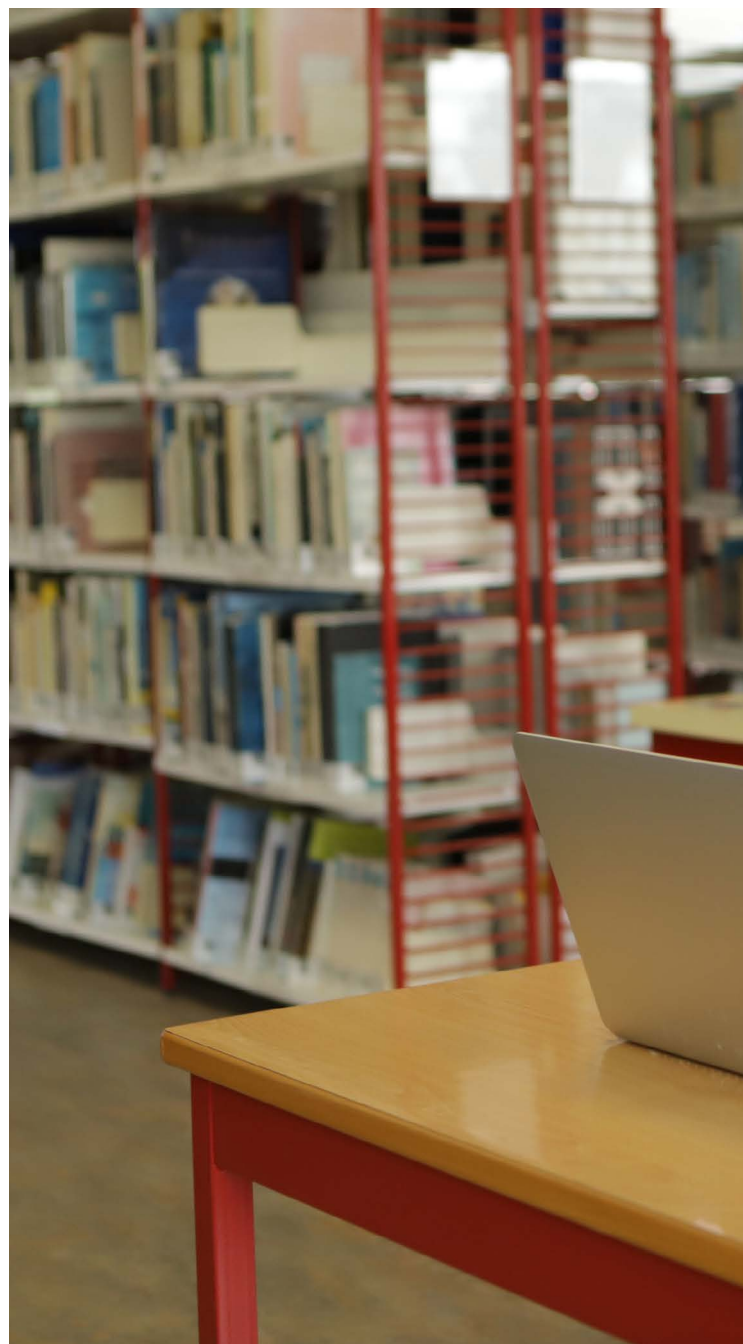
Elaborado pelo grupo de trabalho designado  
para o efeito através do Despacho  
RT.91/2021 atualizado pelo RT.76/2023

# 2023

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

**2º RELATÓRIO**

Monitorização  
PI<sup>2</sup>Género UAlg

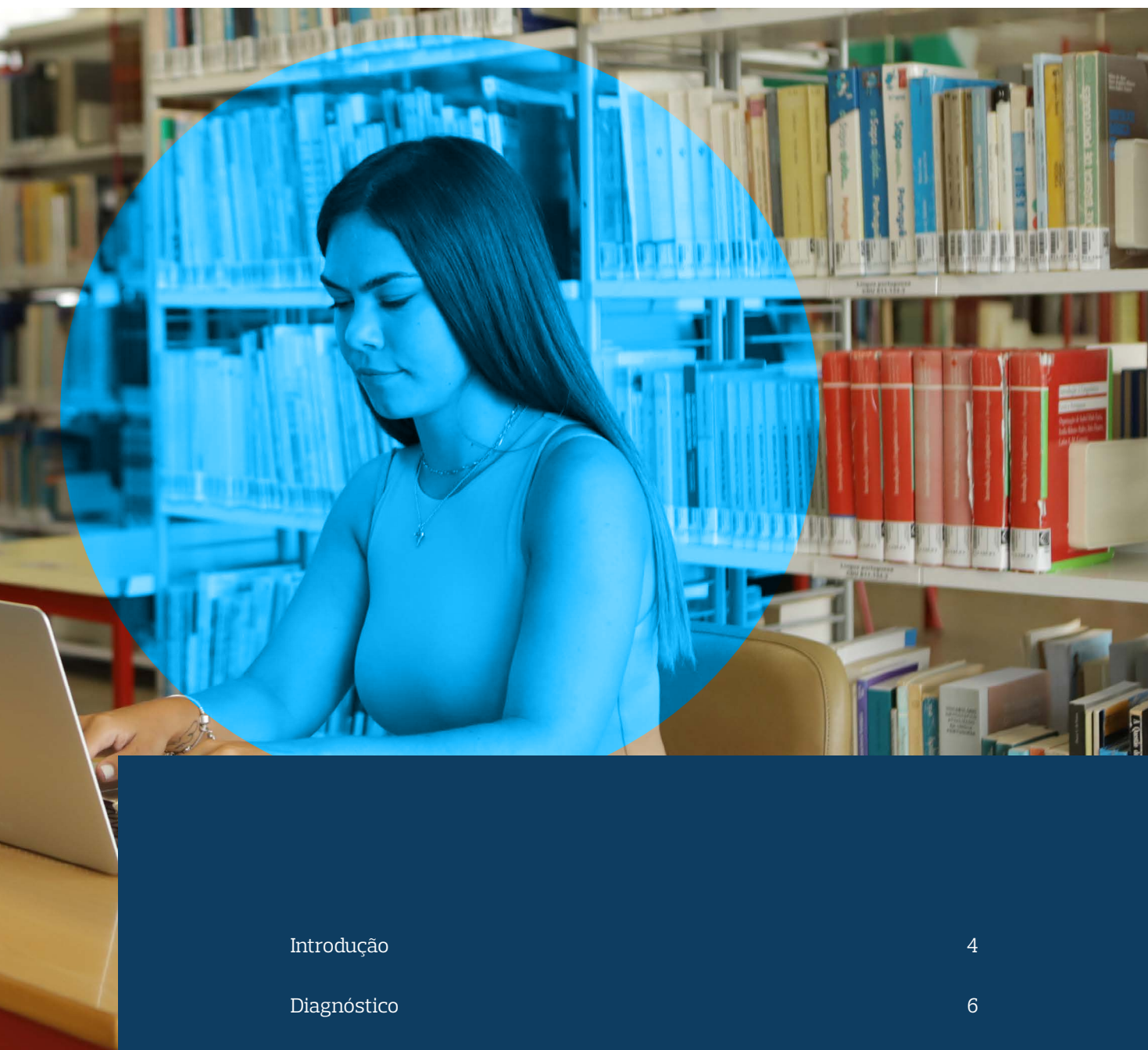


Elaborado pelo grupo de trabalho designado para o efeito através do Despacho RT.91/2021 atualizado pelo RT.76/2023, com a seguinte composição:

Alexandra Teodósio, Reitoria  
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  
Maria de Lurdes dos Santos Cristiano, FCT  
Miguel Ângelo Nascimento Domingos, SA  
Nelson Corvo, SI

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

**Coordenação:** Maria Alexandra Anica Teodósio, Vice-reitora para a Internacionalização e Desenvolvimento Sustentável  
**Design:** Helder Rodrigues – GCP



|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| Introdução                                         | 4  |
| Diagnóstico                                        | 6  |
| Investigação                                       | 6  |
| Ensino                                             | 10 |
| Recursos Humanos                                   | 26 |
| Perceção da comunidade sobre a igualdade de género | 32 |
| Conclusões, Estratégia e ações                     | 34 |
| Fontes de informação                               | 46 |



A Universidade do Algarve (UAlg) é uma **Academia baseada nos princípios da igualdade** que contribui para uma sociedade, na região onde se insere.

## Introdução

A Universidade do Algarve (UAlg) é uma Academia baseada nos princípios da igualdade que contribui para uma sociedade, na região onde se insere, mais segura, feliz, e próspera e mais empoderada em STEAM, sendo um lugar que se pretende melhor para todos e mais resiliente a crises, sejam elas ambientais, económicas, sanitárias ou humanitárias. A monitorização contínua das condições existentes nas diferentes vertentes permite ações atempadas que gerem bem-estar na comunidade como um todo.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal+Igual (ENIND), para o período de 2023–2026 integra três planos de ação: Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), Plano de ação para

a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD), Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

A Universidade do Algarve (UAlg) através da publicação em 2022 do seu 1º Plano Inclusivo de Igualdade de Género (PI<sup>2</sup>Género UAlg) comprometeu-se também a contribuir para a implementação da Estratégia Portuguesa para a Igualdade e a Não discriminação, alinhado com ODS da ONU 2030.

Decorrido um ano sobre a publicação PI<sup>2</sup>Género UAlg e do 1º relatório diagnóstico sobre a temática realizado na UAlg, e tal como consta nos seus objetivos,

a implementação de rotinas de monitorização e de melhoria contínua devem ser postas em prática.

À 1ª análise, que teve por base os dados desagregados por sexo (homens e mulheres) referentes às vertentes da investigação, ensino e recursos humanos, no período compreendido entre 2016 a 2020, adiciona-se agora a análise da informação com enfoque no período compreendido entre 2021 e 2022 (anos civis) e 2021/22 e 2022/23 anos letivos.

À semelhança de 2022, foram também incluídos na análise os dados resultantes dos inquéritos realizados no último trimestre de 2023 sobre a perceção da igualdade de género na UAlg, por

género (feminino, masculino, não binário, outro)<sup>1</sup>. Recorda-se que constituíram objetivos gerais do Plano Pl<sup>2</sup>Género UAlg a contribuição para o equilíbrio de género e não discriminação nas diferentes dimensões da UAlg, recorrendo-se às seguintes iniciativas:

- Identificação das ações necessárias para mitigar as desigualdades existentes;
- Difusão de boas práticas na UAlg, no ecossistema público e privado, regional e internacional;
- Implementação de rotinas de monitorização e de melhoria contínua;
- Por seu turno, são objetivos específicos desta monitorização do Plano Pl<sup>2</sup>Género UAlg;
- Recolher e analisar os dados desagregados por sexo, no período em análise, e reportar a informação

aos órgãos de decisão e a toda a Academia;

- Posicionar o nosso desempenho relativamente a parceiros de Instituições de Ensino Superior, Europeias e não Europeias, no âmbito do Projeto Europeu Horizontes Sustentáveis – *Sustainable Horizon in European Universities- Designing the Horizons of Sustainability- SHEs*.

A elaboração da atual monitorização do Plano de Igualdade de Género na UAlg integrou-se no projeto Europeu SHEs – Horizontes Sustentáveis, coordenado pela UAlg, seguindo as orientações internacionais nesta matéria, desde o estabelecimento de um plano de igualdade de género até à avaliação do seu impacto real. Esta análise foi discutida de forma comparativa com as outras instituições de Ensino Superior Europeias do Consorcio –SHEs e com Universidades Associadas em outros continentes, Africa, Asia e

América, de forma a trocar boas práticas com parceiros diversos.

Todas as instituições comprometidas, tal como a UAlg, na mudança institucional, visam reduzir as desigualdades de género de forma inclusiva, progressiva e monitorizada, para capacitar toda a Academia na área da inclusão social, económica e política, incluindo também o respeito pelos direitos da natureza, não podendo ninguém ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, género, língua, território de origem, etnia, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

A avaliação do Times Higher Education Impact Ranking 2023, que se baseia no desempenho de IES em vários indicadores, destacou a UAlg pela sua posição no ODS 4:



Objetivos de desenvolvimento Sustentável – World University Rankings 2023.

<sup>1</sup>Nota metodológica – Anexos 1, 2 e 3.

## Diagnóstico

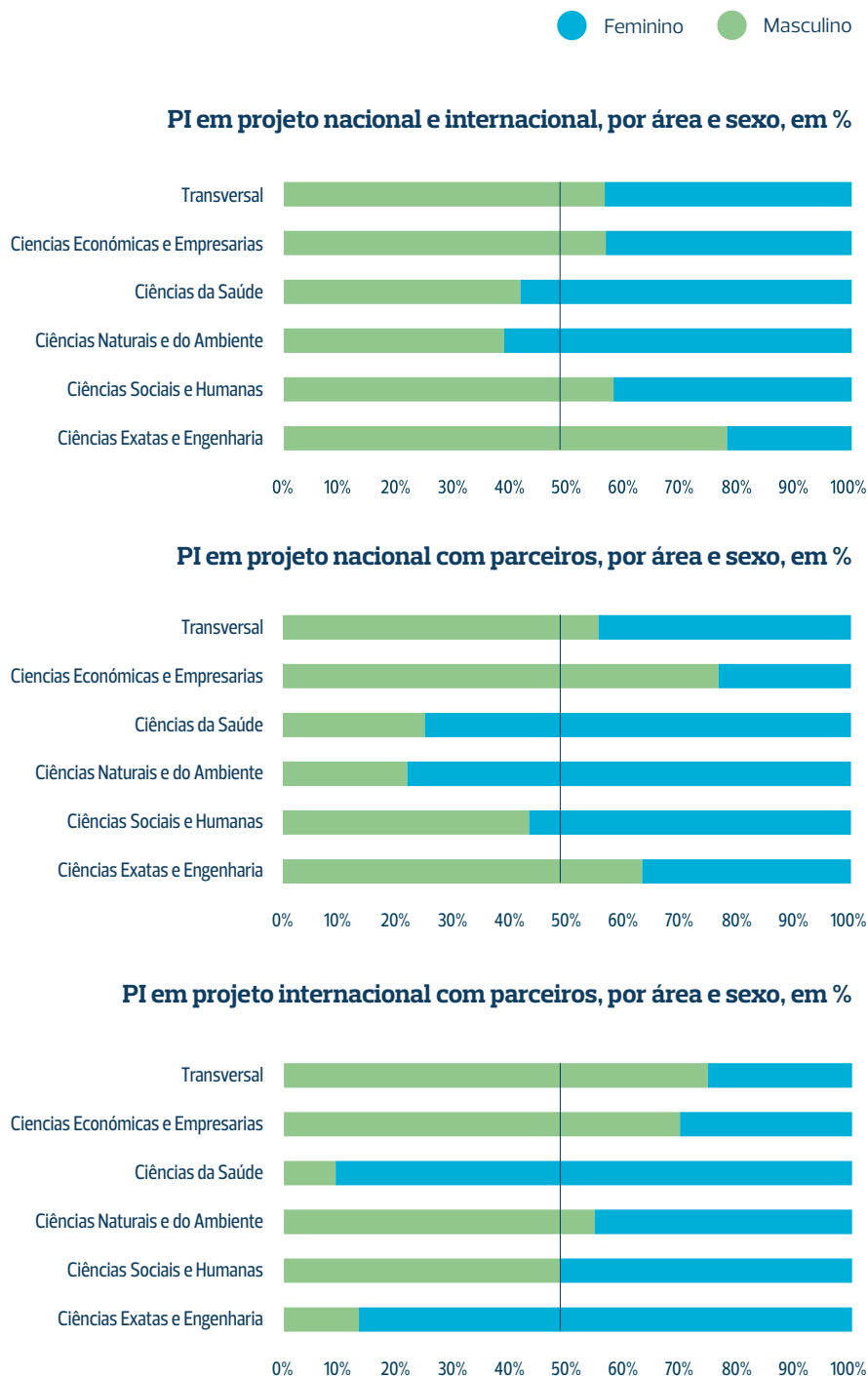
### Investigação

#### Projetos e Unidades de Investigação e desenvolvimento (U&ID) 2021-2022

Apesar de no período em análise (2021-2022) as investigadoras na UAlg terem maior representação do que os investigadores (média dos anos em análise, 40% sexo masculino (M) e 60% sexo feminino (F), as mulheres lideraram 49% dos projetos de investigação da UAlg, como Investigador Principal (PI), enquanto os homens detêm a liderança em 51% dos projetos. No entanto, destaca-se uma evolução relativamente ao momento da monitorização anterior até 2020, onde as mulheres estavam representadas na mesma percentagem que os homens, mas coordenavam apenas 41% dos projetos, comparativamente com 59% em que os homens eram PI.

A nível nacional os homens continuam a ter predominância notória na coordenação de projetos nas áreas das Ciências Exatas e Engenharias, sendo cerca de 80% dos PI do sexo masculino. No que concerne às parcerias nacionais, as mulheres apresentaram uma maior percentagem de parcerias na da área das Ciências da Saúde e Ambiente, tal como no período anterior a 2020, mas na área das parcerias internacionais, as mulheres destacaram-se entre 2021 e 2022, com mais parcerias como PI, mais de 80%, comparativamente aos homens.

Tal resulta numa inversão das percentagens entre homens e mulheres nas áreas das engenharias a nível internacional, que no período anterior, até 2020, tinham sido dominadas pelos homens (Figura 1).



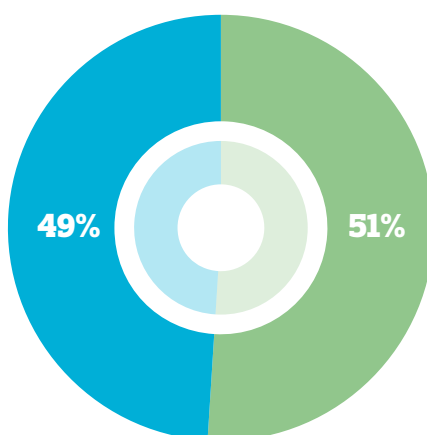
**Figura 1**

Relação entre a % de coordenação (PI) de projetos e nº de parceiros entre os sexos masculino e feminino (gráfico superior – projetos totais; gráfico médio – projetos nacionais; gráfico inferior – projetos internacionais).



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

Na UAlg os homens coordenam mais UI&D (Centros e Polos) do que as mulheres (Figura 2). No entanto, destaca-se uma melhoria relativamente ao momento da monitorização anterior até 2020, onde o sexo feminino coordenava apenas 43% e passou nos últimos dois anos para 49%.



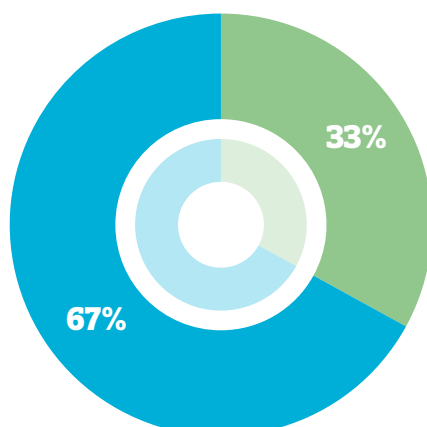
Coordenação de U&ID

**Figura 2**

Relação entre a percentagem de coordenação de Unidades de Investigação e Desenvolvimento na UAlg (centros e polos) entre sexos masculino e feminino.

### Patentes

No que concerne a patentes, as mulheres da UAlg passaram a deter mais invenções ou co-invenções em 2021 e 2022, com 67%, sendo a representatividade do sexo masculino de 33% (Figura 3). Tal representa também um reforço da contribuição das mulheres relativamente ao período anterior a 2020.



Patentes por sexo, em %

**Figura 3**

Relação entre a percentagem de patentes entre sexos masculino e feminino.

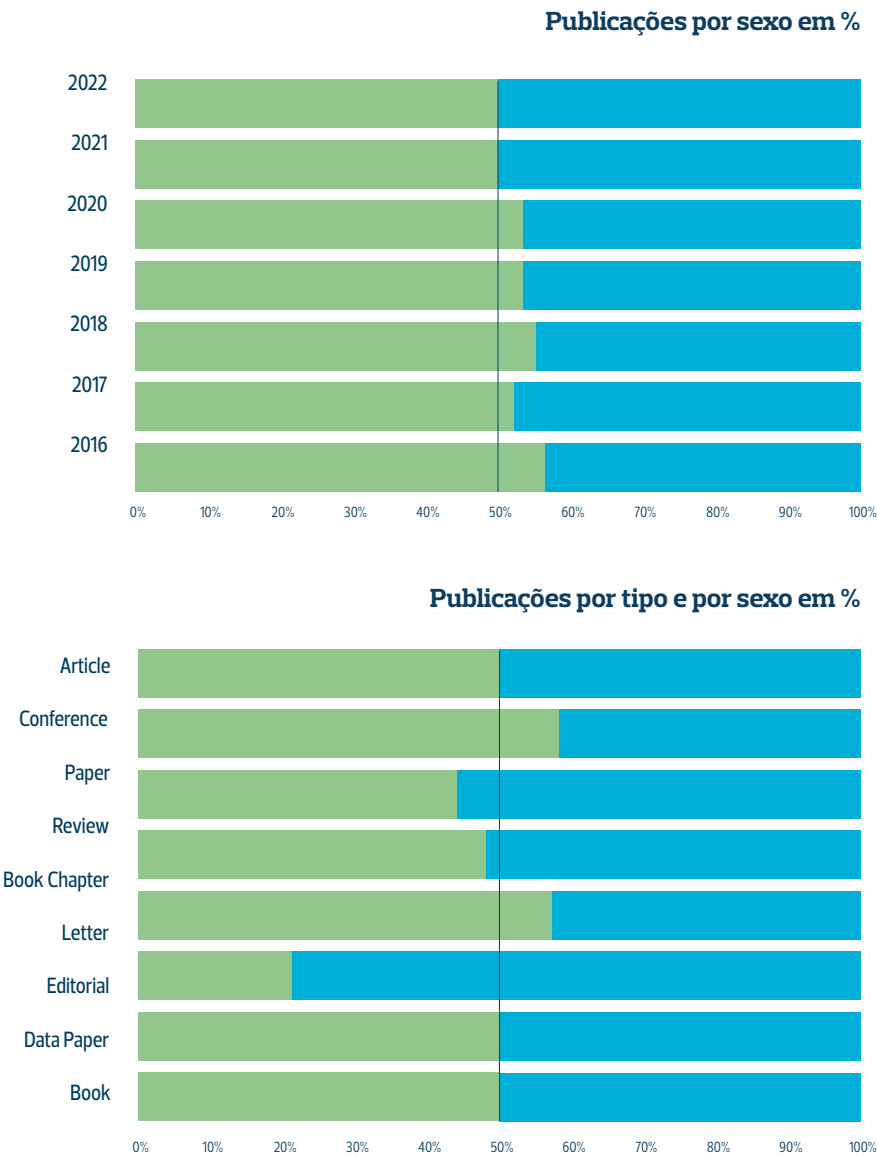
Feminino Masculino



Publicações

No que concerne a autoria e coautoria de publicações na base de dados Scopus, constata-se que no período em análise, as mulheres na UAlg aumentaram a percentagem de publicações, comparativamente aos homens (51% F 49% M). A diferença é mais acentuada na tipologia de editoriais (79% F 21% M) (Figura 4).

**Figura 4**  
*Relação entre a percentagem de autores do sexo masculino e feminino e tipo de publicações presentes na base Scopus no período em análise 2021–2022.*





A nível da qualidade da revista científica, medida pelo quartil, o sexo feminino continuou a publicar, em média, em revistas posicionadas, em quartis mais elevados (Tabela 1).

| Revista<br>Homem                                                                                                                         | N.º publicações<br>SCOPUS | Quartil |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------|
| Frontiers In Marine Science                                                                                                              | 36                        | Q1 e Q2 |
| Sustainability Switzerland                                                                                                               | 21                        | Q1 e Q2 |
| Science Of The Total Environment                                                                                                         | 14                        | Q1      |
| Scientific Reports                                                                                                                       | 14                        | Q1      |
| E3s Web Of Conferences                                                                                                                   | 13                        | NA      |
| Lecture Notes In Computer Science Including<br>Subseries Lecture Notes In Artificial Intelligence<br>And Lecture Notes In Bioinformatics | 13                        | Q3 e Q4 |
| Enterprise Engineering Series                                                                                                            | 11                        | N/A     |
| Energies                                                                                                                                 | 10                        | Q1 e Q2 |
| Foods                                                                                                                                    | 9                         | Q1 e Q2 |
| Agronomy                                                                                                                                 | 8                         | Q1      |

| Revista<br>Mulher                                                    | N.º publicações<br>SCOPUS | Quartil     |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------|
| Frontiers In Marine Science                                          | 35                        | Q1 e Q2     |
| Scientific Reports                                                   | 29                        | Q1          |
| Sustainability Switzerland                                           | 24                        | Q1 e Q2     |
| Science of The Total Environment                                     | 23                        | Q1          |
| Molecules                                                            | 17                        | Q1, Q2 e Q3 |
| E3s Web Of Conferences                                               | 12                        | N/A         |
| Foods                                                                | 11                        | Q1 e Q2     |
| International journal of Environmental<br>Research And Public Health | 11                        | Q2          |
| Acta Horticulturae                                                   | 10                        | Q4          |
| Energies                                                             | 10                        | Q1 e Q2     |

**Tabela 1**

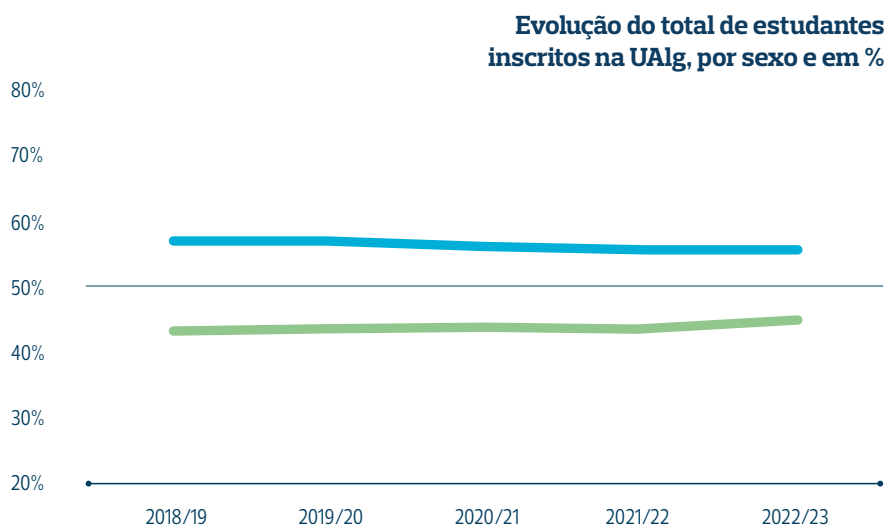
Análise da quantidade de artigos e da qualidade das revistas científicas usadas por homens e mulheres no período 2016–2020.

## Ensino

Na dimensão ensino, e considerando os dados relativos à população discente da UAlg ao longo de 5 anos letivos, desde 2018/2019 até 2022/2023, disponíveis na DGEEC, verifica-se uma evolução crescente do total de estudantes inscritos, por sexo, nos vários níveis de ensino.

**Figura 5**

*Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em percentagem, entre os anos letivos de 2018/2019 e 2022/2023.*



Os dados relativos aos 5 anos letivos em análise, mostram que a população discente feminina tem maior representatividade na Universidade do Algarve, porém esta diferença tem vindo a diminuir em termos percentuais, sendo de 9,94% em 2022/23. Em 2018/19, a distribuição dos 7849 estudantes inscritos em cursos conferentes de grau era de 56,66% para o sexo Feminino e de 43,34% para o sexo Masculino. Já em 2022/23, dos 9822 estudantes inscritos em cursos conferentes de grau, 54,97%

eram do sexo feminino e 45,03% do sexo masculino (Figura 5). Notório é também o crescimento global do número de estudantes no período em apreço.

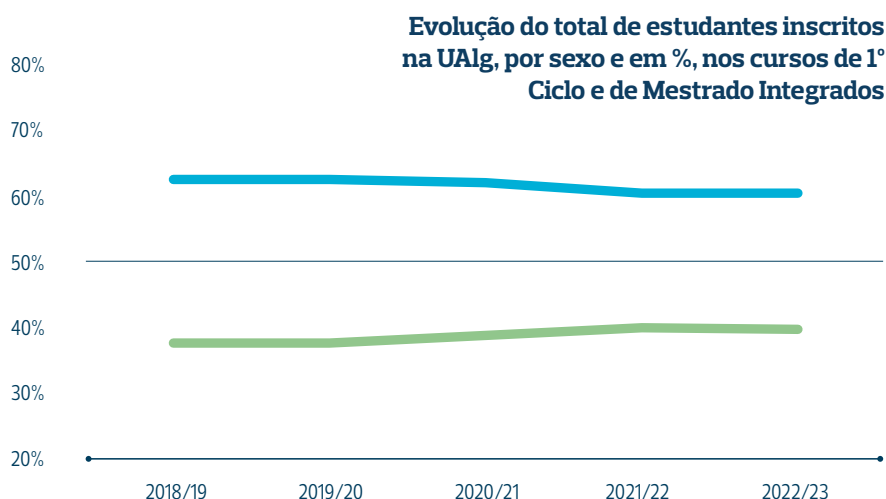
Para uma análise mais detalhada, procedeu-se ao desdobramento dos dados por níveis de ensino: (i) Cursos de Licenciatura e Mestrado Integrado; (ii) Cursos de Mestrado; (iii) Cursos de Doutoramento; (iv) Cursos TEsP, sendo considerados os indicadores por sexo nas diversas Unidades Orgânicas (v),

áreas científicas e cursos.

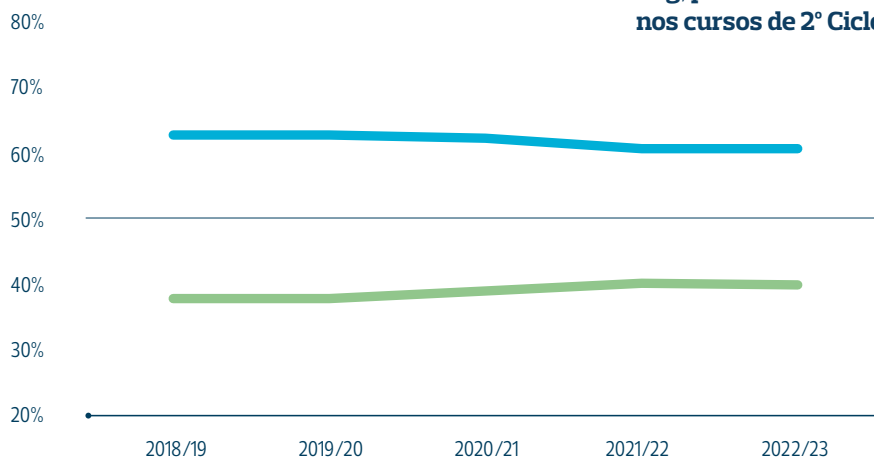
Nos últimos 5 anos, nos cursos de Licenciatura e de Mestrado Integrado, a população discente feminina apresenta-se em maior número. Verificamos, contudo, que entre 2018/19 e 2022/23 a predominância do género feminino entre os inscritos tem vindo a diminuir, com um ligeiro aumento percentual na população discente masculina, de 43,24% em 2018/2019, para 44,08% em 2022/2023 (Figura 6).

**Figura 6**

*Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em percentagem, nos cursos de 1º Ciclo e de Mestrado Integrado, entre os anos letivos de 2018/2019 e 2022/2023.*



**Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em %, nos cursos de 2º Ciclo**



**Figura 7**

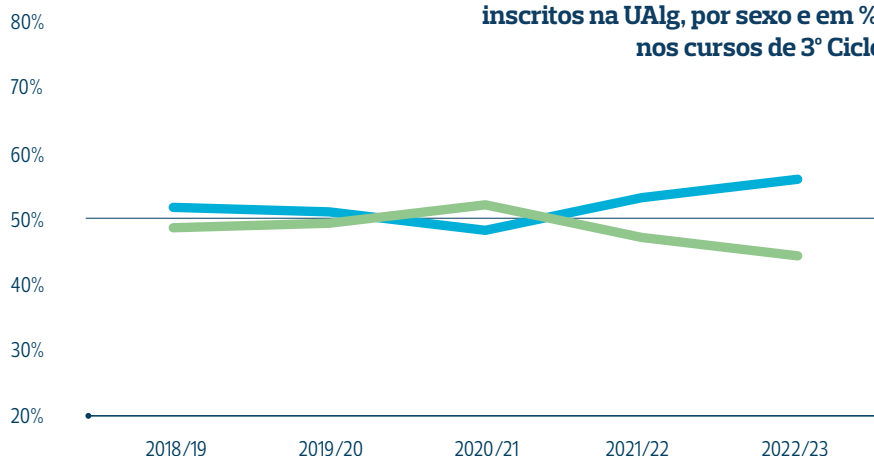
*Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em %, nos cursos de 2º Ciclo, entre os anos letivos de 2018/2019 e 2022/2023.*

De igual modo, constata-se que nos cursos de Mestrado a população discente feminina é em maior número no período em análise, sendo a diferença consistentemente superior a 20%. Entre 2018/19 e 2022/23 verifica-se, todavia, um ligeiro aumento percentual na população discente masculina, de 37,57% em 2018/2019, para 39,50% em 2022/2023 (Figura 7).

Nos anos letivos 2018/2019 e 2019/2020, a população discente feminina e masculina que frequentava cursos de Doutoramento era praticamente equivalente, sendo a diferença percentual entre ambos os géneros é menor no ano letivo 2019/2020 (1,20%). No ano letivo 2020/2021

registra-se o aumento percentual da população masculina (51,63%), porém, nos anos letivos seguintes verifica-se um decréscimo no número de doutorandos na população masculina, observando-se um aumento percentual significativo na população discente feminina (Figura 8).

**Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em %, nos cursos de 3º Ciclo**



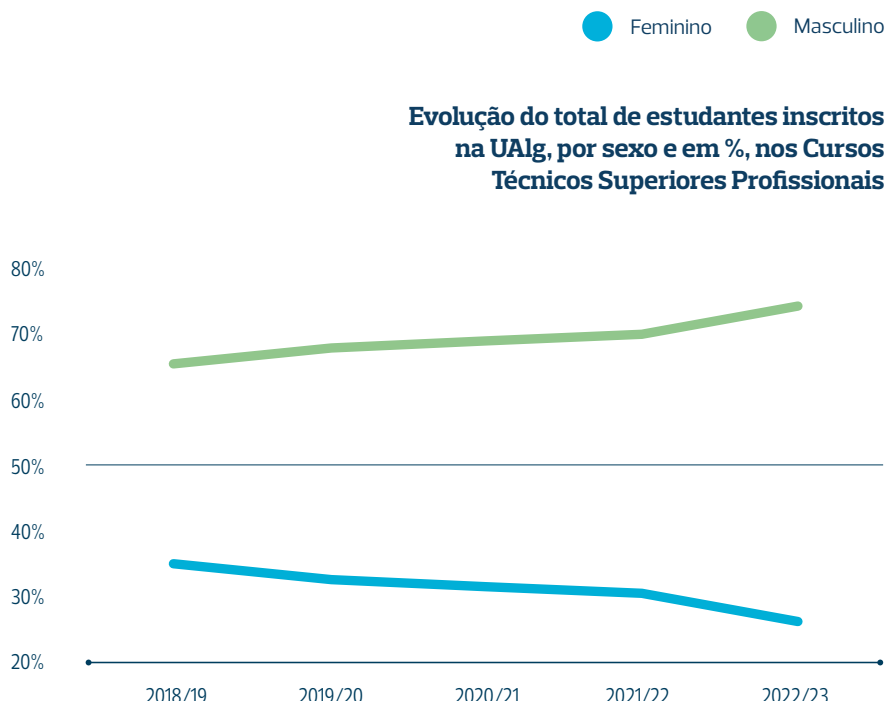
**Figura 8**

*Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em percentagem, nos cursos de 3º Ciclo, entre os anos letivos de 2018/2019 e 2022/2023.*

Nos Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP) a população discente tem vindo a aumentar nos últimos 5 anos, com maior predominância do sexo masculino (73,87% em 2022/23). Há uma clara tendência para decréscimo do número de estudantes do sexo feminino, contrastando com o aumento do número de estudantes (Figura 9).

**Figura 9**

*Evolução do total de estudantes inscritos nos Cursos Técnicos Superiores Profissionais, em percentagem e por sexo, entre os anos letivos de 2018/2019 e 2022/2023.*

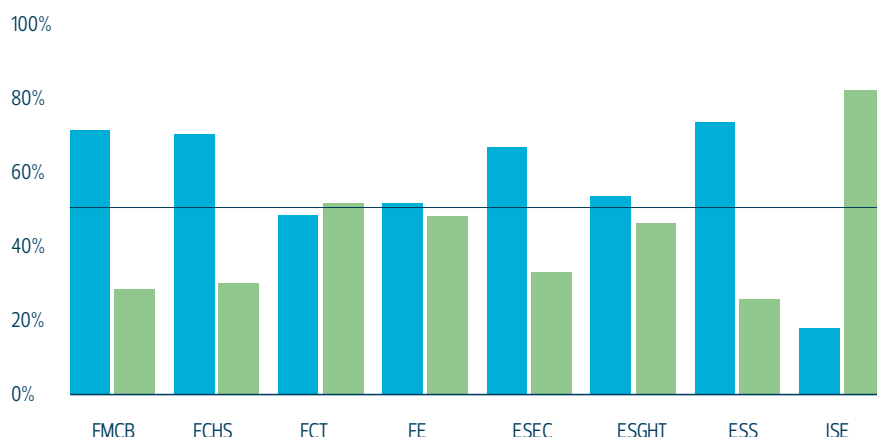


Na análise de dados referente à população discente, por Unidade Orgânica, considerou-se como referência o ano letivo de 2022/2023. Os dados relativos a este ano revelam diferenças consideráveis na distribuição por sexo, nas várias unidades orgânicas.

No ISE continua a predominar o sexo masculino (82%), contrastando com a ESS, a FCHS, a ESEC e a FCBM, onde predomina o sexo feminino (74%, 70%, 67% e 71%, respetivamente). Na FE, na FCT e na ESGHT podemos constatar uma maior tendência para o equilíbrio, com ligeira

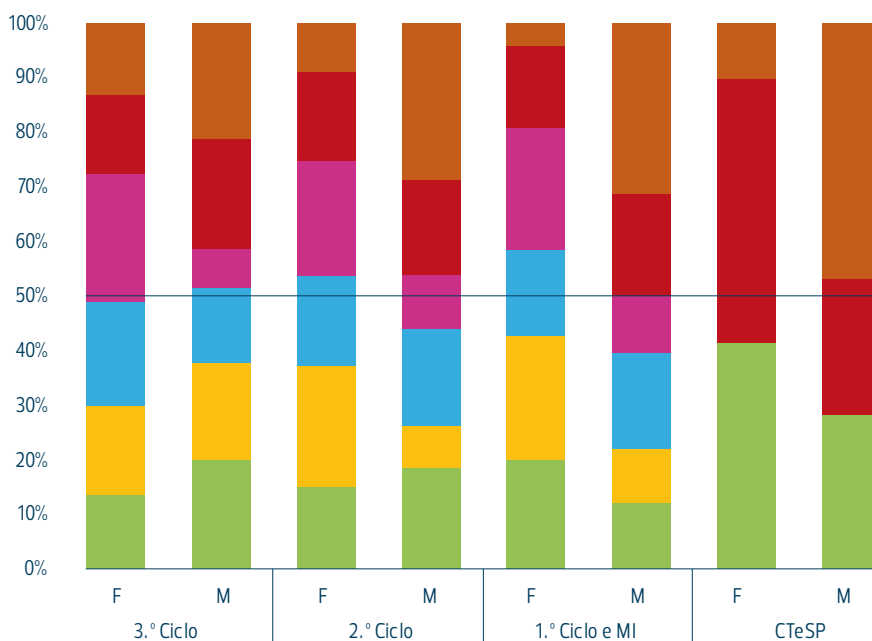
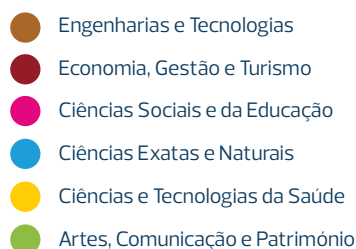
predominância do sexo masculino no caso da FCT (52%) (associada aos cursos de Engenharia e de Matemática Aplicada à Economia e à Gestão), ao invés da FE e ESGHT, que exibem uma ligeira predominância de estudantes do sexo feminino (52% e 54%, respetivamente) (Figura 10).

**Distribuição de estudantes inscritos nas várias Unidades Orgânicas da UAlg, por sexo e em %, em 2022/22**



**Figura 10**

*Distribuição de estudantes inscritos nas várias Unidades Orgânicas da UAlg, por sexo e em percentagem, no ano letivo de 2022-2023.*

**Figura 11**

Estudantes inscritos no ano letivo 2022/2023, em percentagem, por área de educação e formação e por sexo.

A distribuição dos estudantes inscritos no ano letivo 2022/2023, por sexo e por área de agrupamento interno dos cursos da UAlg, evidencia diferenças significativas entre as áreas (Figura 11).

- Na área de **Engenharías e Tecnologías** observa-se a predominância de estudantes do sexo masculino em todos os níveis de ensino;
- Nas áreas de **Ciências Sociais e da Educação** e de **Ciências e**

**Tecnologías da Saúde** o sexo feminino é o que predomina em todos os níveis de ensino;

- Na área de **Ciências Exatas e Naturais** o sexo feminino assume uma ligeira predominância face ao masculino nos cursos de Licenciatura e Mestrado Integrado, todavia, nos cursos de Mestrado e Doutoramento, a predominância de discentes do sexo feminino é mais elevada;
- Na área de **Artes, Comunicação**

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

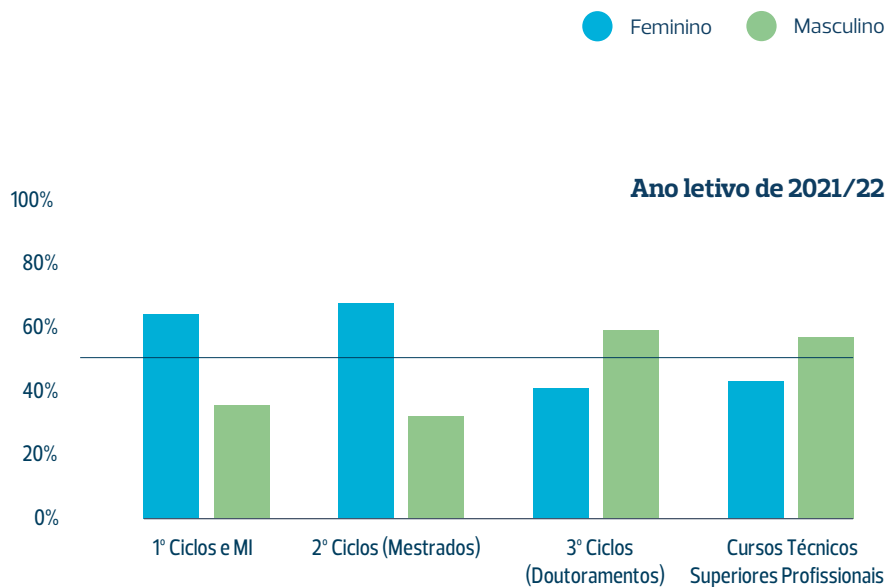
- Na área de **Economía, Gestão e Turismo**, o sexo masculino assume uma ligeira predominância face ao feminino nos cursos de Licenciatura e Doutoramento, contrariamente aos cursos de Mestrado, onde predomina o sexo feminino.



Foi ainda efetuada a análise de dados relativos aos diplomados, por sexo, no período homólogo, tendo em conta os níveis de formação (Figuras 12 a 16).

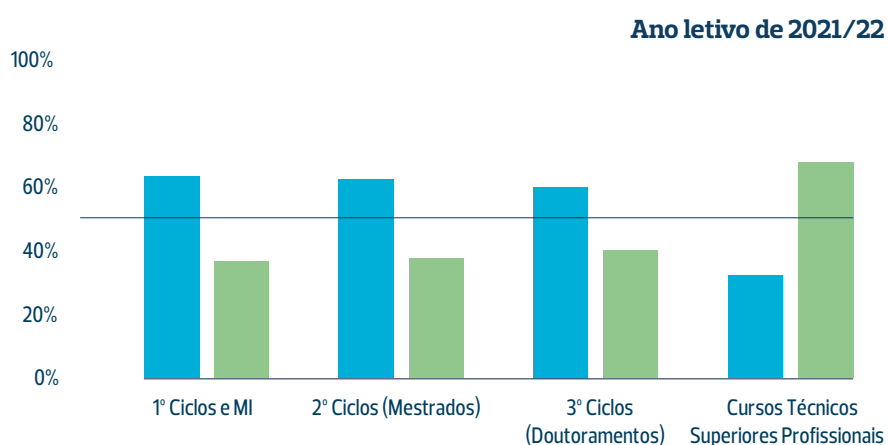
**Figura 12**

Estudantes diplomados por níveis de formação e sexo, em percentagem – Ano letivo de 2021/2022.



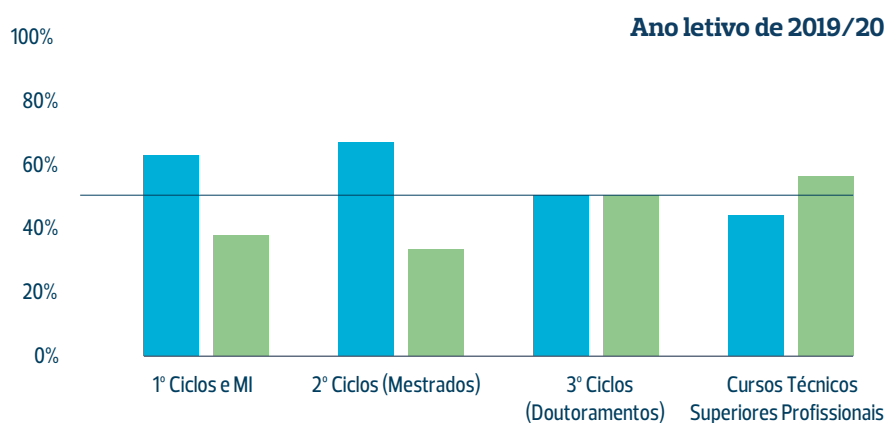
**Figura 13**

Estudantes diplomados por níveis de formação e sexo, em percentagem – Ano letivo de 2020/2021.



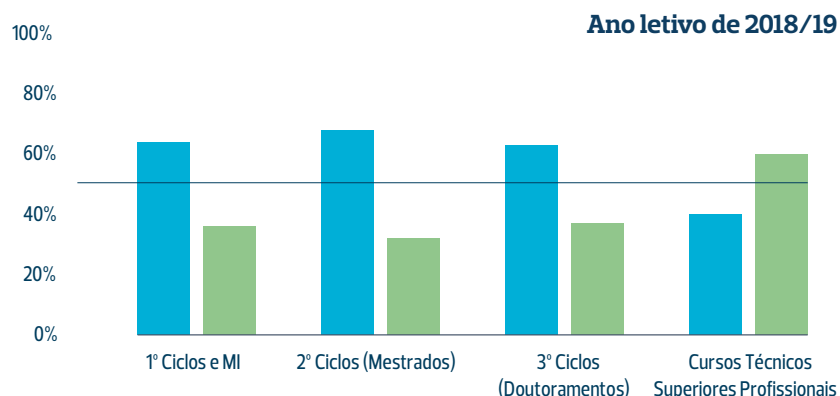
**Figura 14**

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

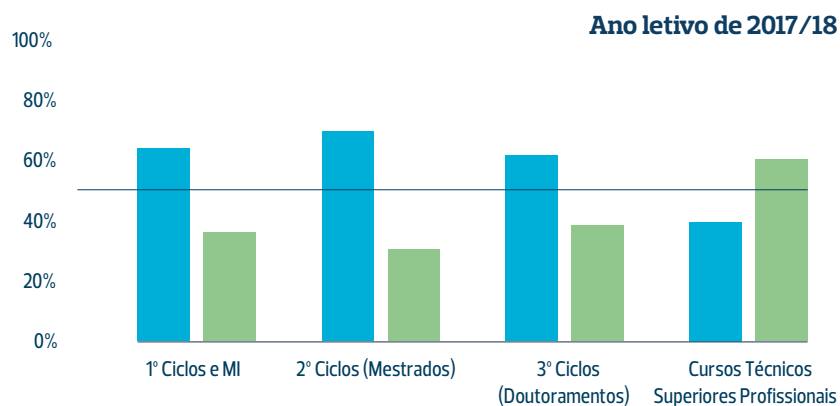


**Figura 15**

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

**Figura 16**

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



A análise do número de estudantes diplomados por sexo denota que são as estudantes que predominam, consistentemente, ao nível dos cursos de Licenciatura, Mestrado Integrado e Mestrado.

Relativamente aos cursos de Doutoramento, é de enfatizar que no ano letivo de 2019/2020 o número de diplomados foi equivalente entre os dois sexos, mas, em 2021/2022 foi superior para o sexo masculino. Já nos cursos Técnicos Superiores Profissionais o número de diplomados do sexo masculino foi, naturalmente, superior (Figuras 12 a 16).

A análise das diferenças no número de diplomados, por sexo e por nível de ensino, deve, contudo, ter em conta a percentagem relativa de estudantes do sexo feminino e masculino. De referir que entre 2017/2018 e 2021/2022 a diferença percentual de diplomados do sexo feminino nos cursos de Licenciatura e Mestrado Integrado é globalmente superior em cerca de 25%, relativamente ao sexo masculino, sendo que a diferença correspondente no número de inscritos é bastante menor.

O mesmo se verifica em relação

aos cursos de Mestrado, com uma diferença no valor percentual de diplomados do sexo feminino, superior a 25%, em todos os anos letivos, sendo esta diferença superior à correspondente diferença no número de inscritos. A mesma tendência é observada, de forma ainda mais pronunciada, nos cursos Técnicos Superiores Profissionais, onde a diferença percentual de diplomados nos dois géneros indica um maior valor no quociente diplomados/inscritos para o sexo feminino, tal como consistentemente observado nos cursos de Licenciatura e Mestrado Integrado, e de Mestrado.

● Feminino ● Masculino

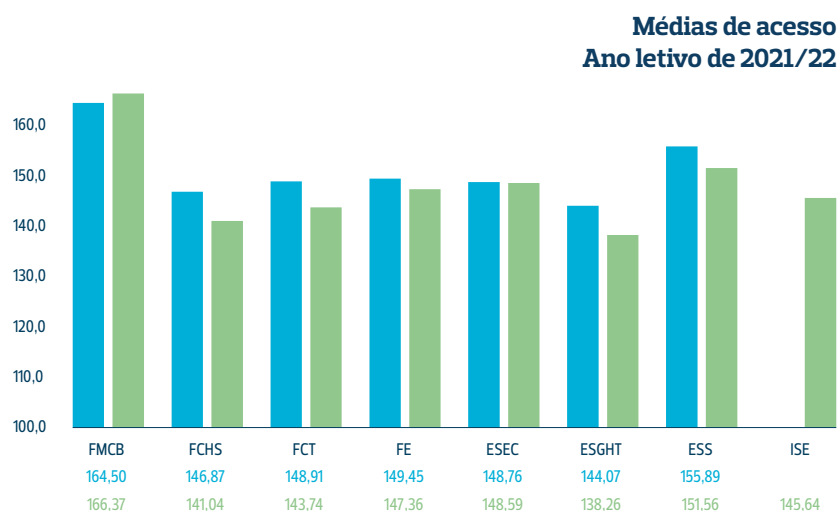
Para melhor compreender as diferenças observadas relativamente à percentagem de diplomados relativamente aos inscritos, por género, nos cursos de formação inicial, fez-se uma análise das médias de acesso

ao ensino superior através do Concurso Nacional de Acesso (CNA), considerando todas as fases de candidatura. As diferenças entre a média global das notas de acesso para os discentes dos sexos masculino e feminino são pequenas,

embora geralmente superiores para o sexo feminino. Verifica-se também que as diferenças entre géneros, nas várias UO, apresentam pequenas variações. (Figuras 17a 20).

**Figura 17**

Médias de acesso através do CNA, por Unidade Orgânica e por sexo – Ano letivo de 2021/2022.



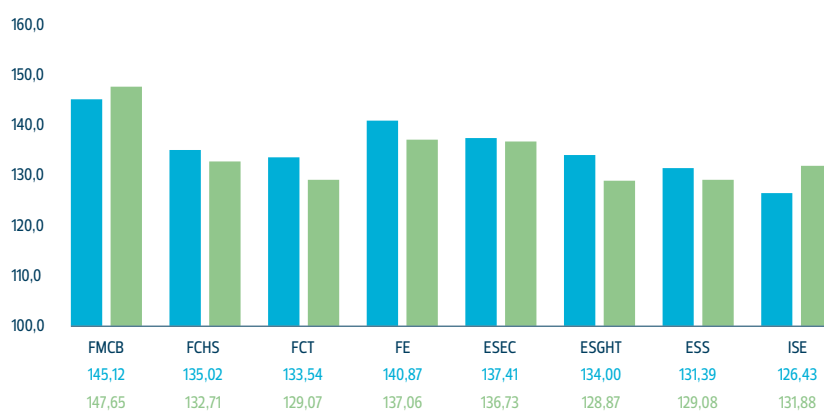
**Figura 18**

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





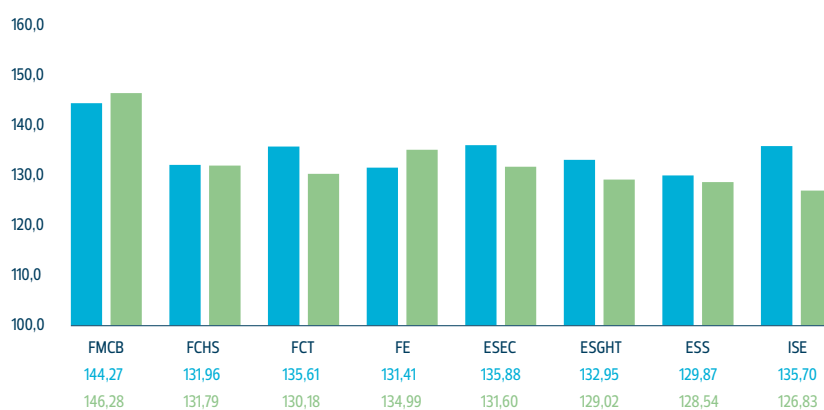
**Médias de acesso**  
**Ano letivo de 2019/20**



**Figura 19**

*Médias de acesso através do CNA,  
por Unidade Orgânica e por sexo –  
Ano letivo de 2019/2020.*

**Médias de acesso**  
**Ano letivo de 2018/19**



**Figura 20**

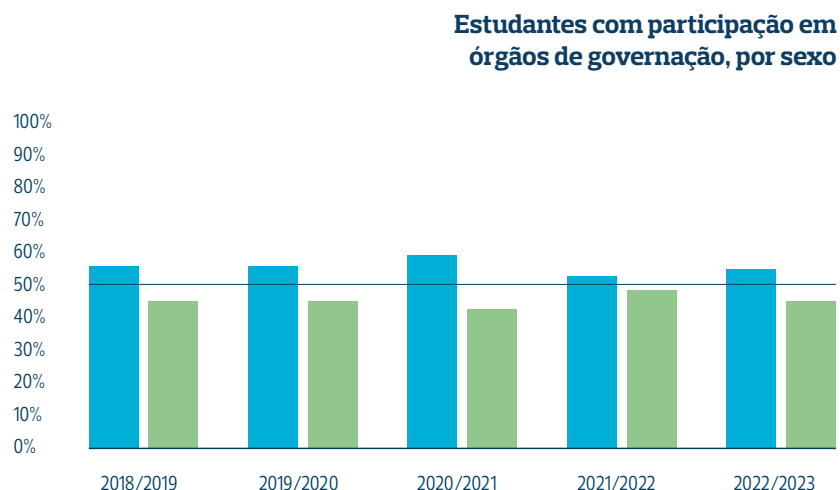
*Médias de acesso através do CNA,  
por Unidade Orgânica e por sexo –  
Ano letivo de 2018/2019.*

Feminino Masculino

No que concerne à participação de estudantes em órgãos de governo, com estatuto de dirigente associativo, verifica-se uma predominância de estudantes do sexo feminino, porém, a diferença tem vindo a diminuir ao longo do período em análise (Figura 21).

**Figura 21**

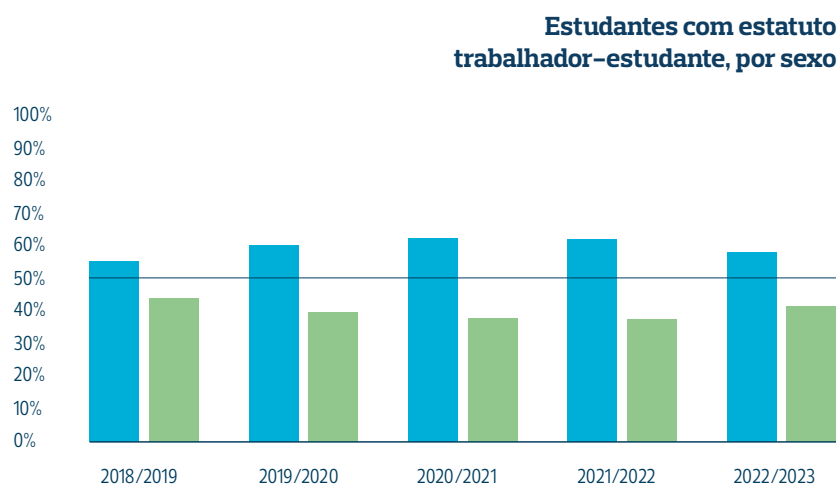
*Estudantes com participação em órgãos de governação, por sexo e em percentagem.*



Relativamente à distribuição de estudantes com estatuto de trabalhador-estudante, verifica-se também uma predominância de estudantes do sexo feminino (Figura 22).

**Figura 22**

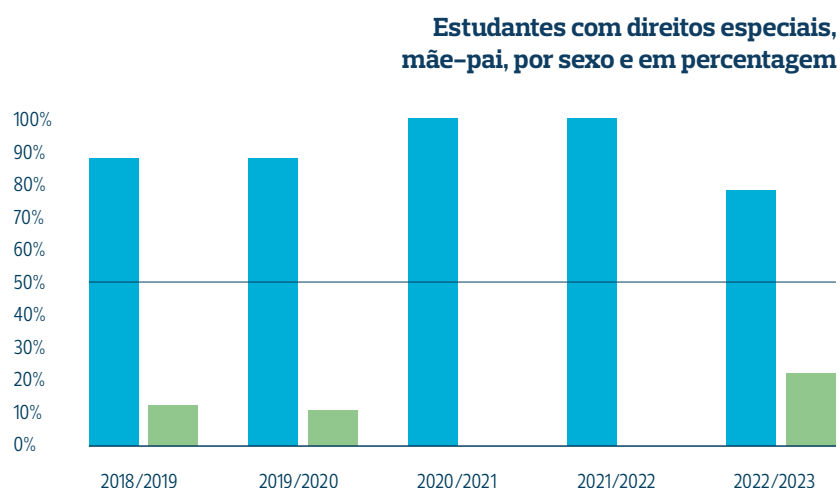
*Estudantes com estatuto trabalhador-estudante, por sexo e em percentagem.*



No que tange à distribuição de estudantes com direitos especiais, mãe-pai estudantes, também se verifica uma predominância dos estudantes do sexo feminino (Figura 23).

**Figura 23**

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

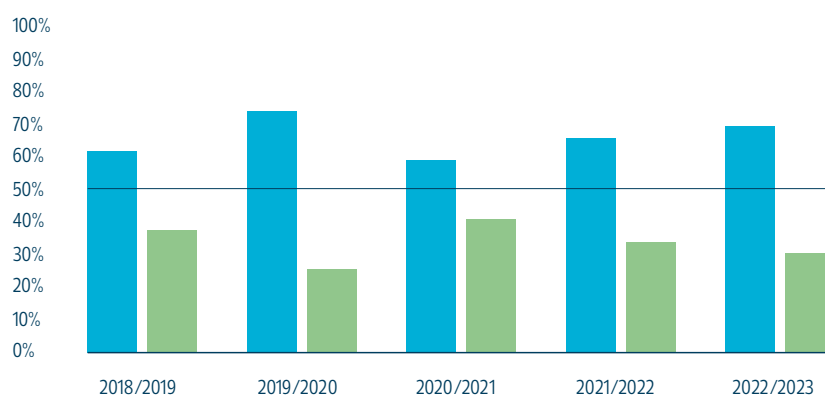


Relativamente à distribuição de estudantes com prémios e bolsas de mérito, por sexo, constata-se diferenças acentuadas, sendo as mulheres que obtêm a maior percentagem de prémios e bolsas de mérito (Figura 24).

**Figura 24**

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

### Estudantes com prémios e bolsas de mérito, por sexo



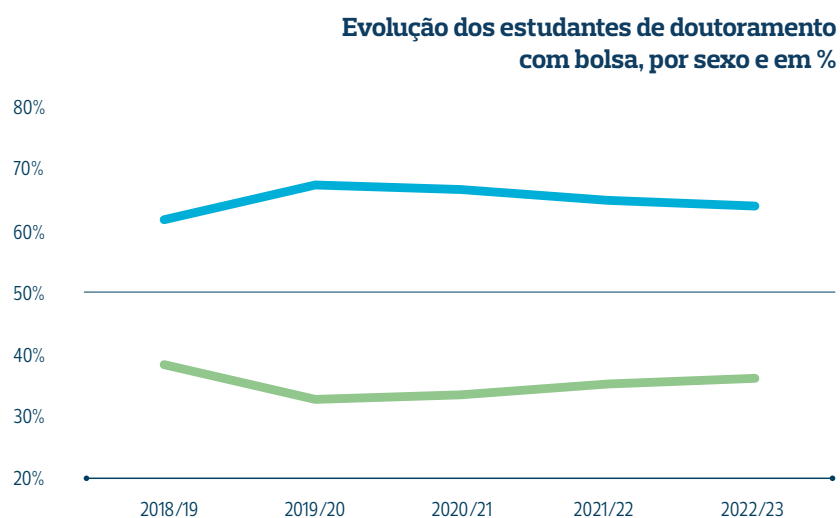


Quanto à distribuição dos estudantes de doutoramento, com e sem bolsa de investigação, por sexo, durante o período de referência, as mulheres registam uma predominância, com mais

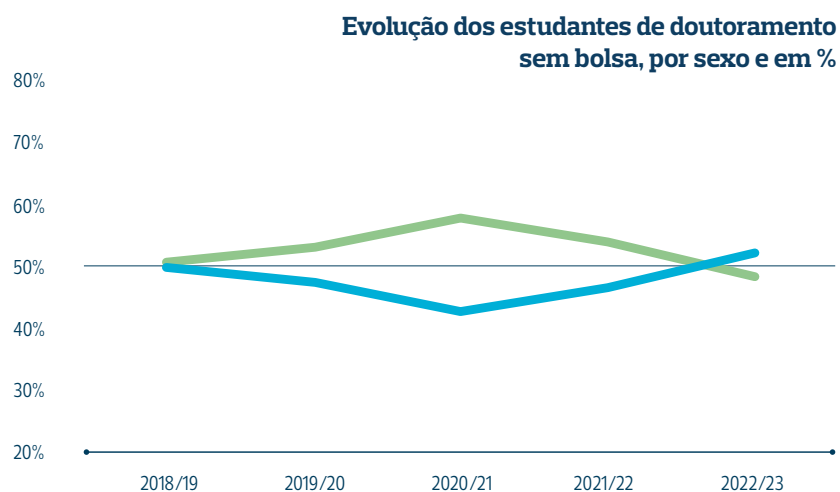
de 60% das bolsas atribuídas (Figura 25). Neste âmbito, foram consideradas estudantes com bolsas da FCT e outras, tais como Marie Skłodowska-Curie Actions. Entre os doutorandos sem bolsa,

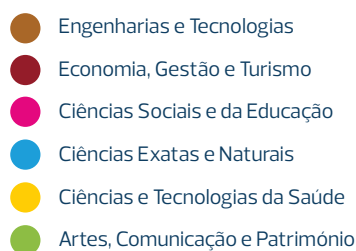
o sexo masculino tem registado uma tendência para decréscimo, contrastando com o aumento do número de estudantes do sexo feminino que conseguem financiamento (Figura 26).

**Figura 25**  
*Estudantes inscritos em doutoramentos, com bolsa de investigação, por sexo e em percentagem.*

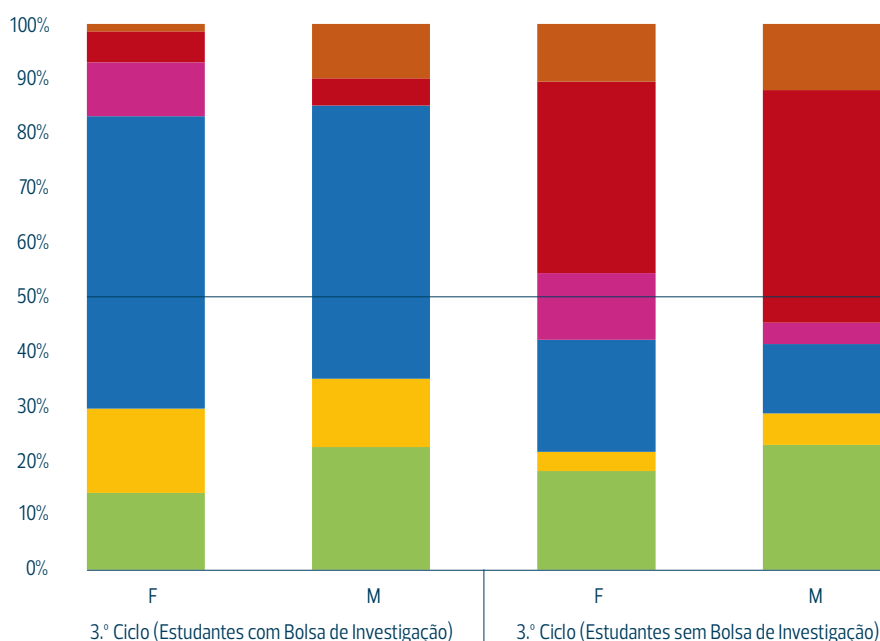


**Figura 26**  
*Estudantes inscritos em doutoramentos total, com bolsa e sem bolsa de investigação, por sexo e em percentagem.*



**Figura 27**

Estudantes inscritos em doutoramentos, com e sem bolsa de investigação, por área de formação e sexo M–masculino, F–feminino, em percentagem, no ano letivo 2022/2023.



No que diz respeito à distribuição de estudantes de doutoramento, com e sem bolsa de investigação, por área, no ano letivo 2022/23, constata-se a existência de equilíbrio, em termos da distribuição por sexo, no que diz respeito aos estudantes inscritos em doutoramentos, com e sem bolsa de investigação, nas

áreas das Artes, Comunicação e Património (Figura 27).

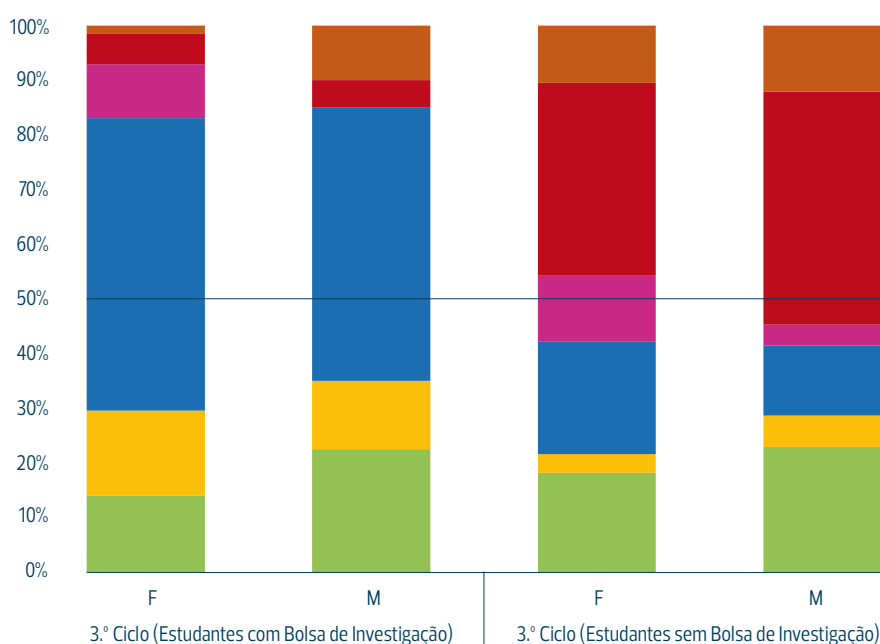
Constata-se uma prevalência do género masculino nos estudantes inscritos em doutoramentos com bolsa de investigação nas áreas das Engenharias e Tecnologias e também uma clara prevalência do género masculino na área

de Economia, Gestão e Turismo, entre os estudantes inscritos em doutoramentos sem bolsa de investigação.

Relativamente às restantes áreas de estudo, prevalece o género feminino nos estudantes inscritos em doutoramentos, com e sem bolsa de investigação.

**Figura 28**

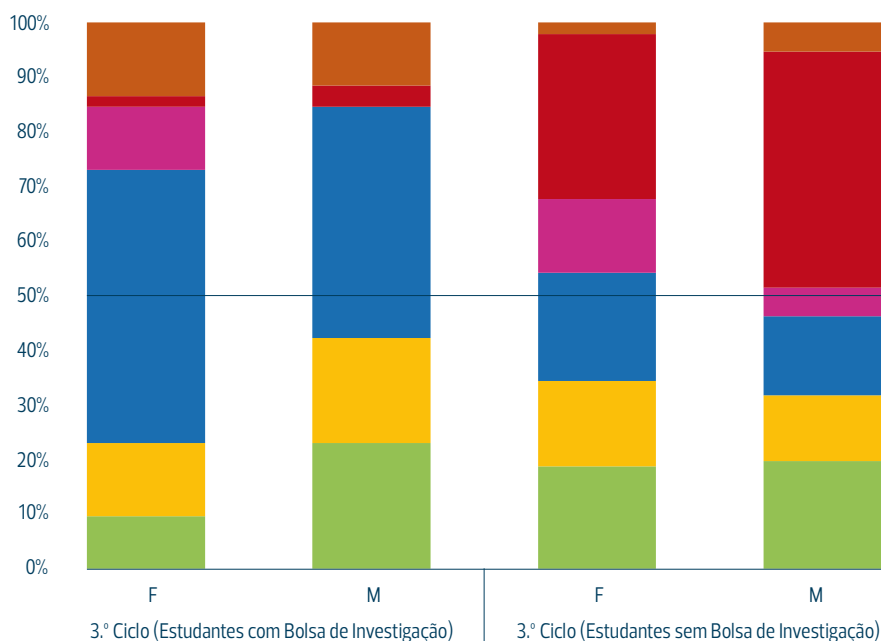
Estudantes inscritos em doutoramentos, com e sem bolsa de investigação, por área de formação e sexo M–masculino, F–feminino, em percentagem, no ano letivo 2021/2022.



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

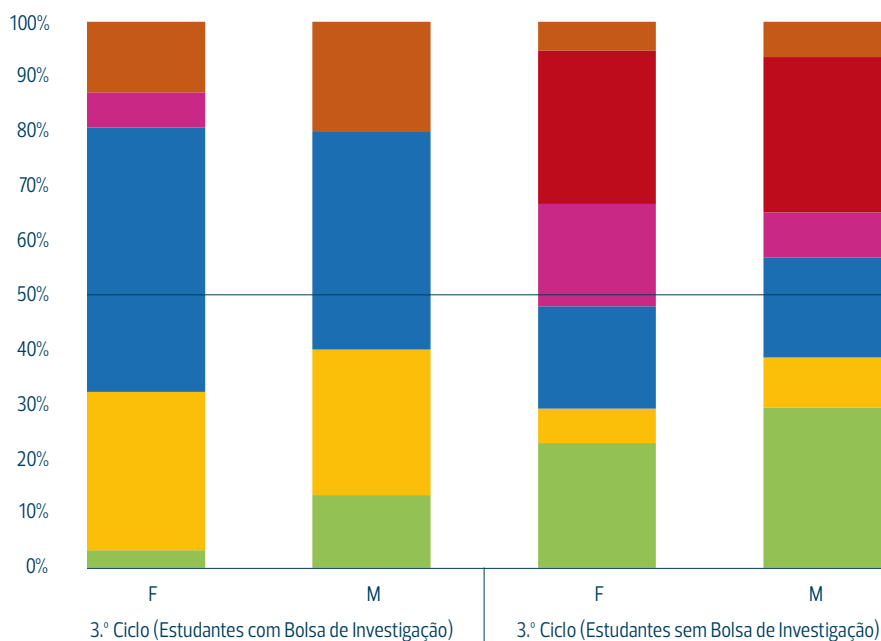
**Figura 29**

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



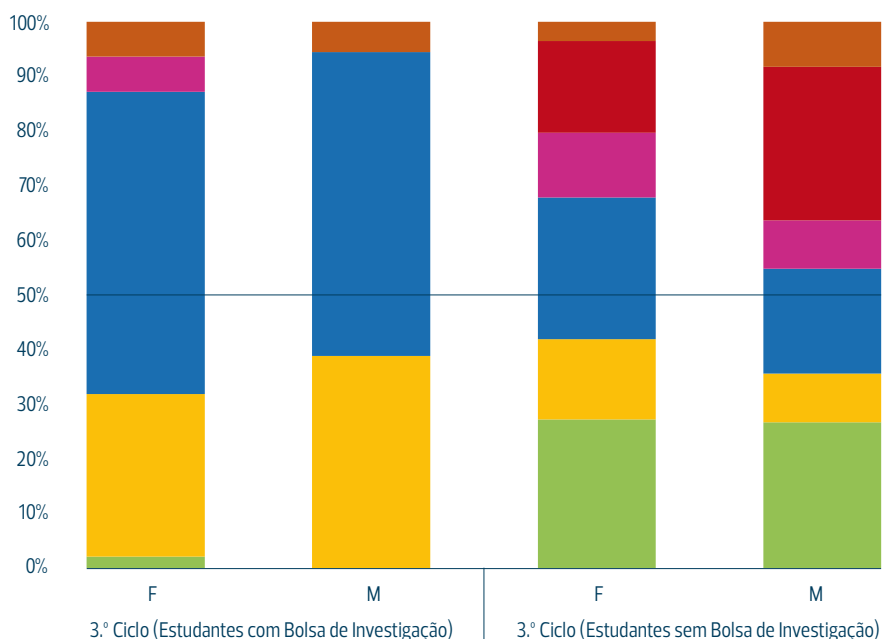
**Figura 30**

Estudantes inscritos em doutoramentos, com e sem bolsa de investigação, por área de formação e sexo M–masculino, F–feminino, em percentagem, no ano letivo 2019/2020.



**Figura 31**

Estudantes inscritos em doutoramentos, com e sem bolsa de investigação, por área de formação e sexo M–masculino, F–feminino, em percentagem, no ano letivo 2018/2019.



## Estudante internacional

A pandemia COVID afetou, como seria de esperar, os valores absolutos totais de estudantes internacionais, mas em %, os resultados da mobilidade mantiveram a sua consistência com o período de monitorização anterior.

No caso dos estudantes internacionais, por referência

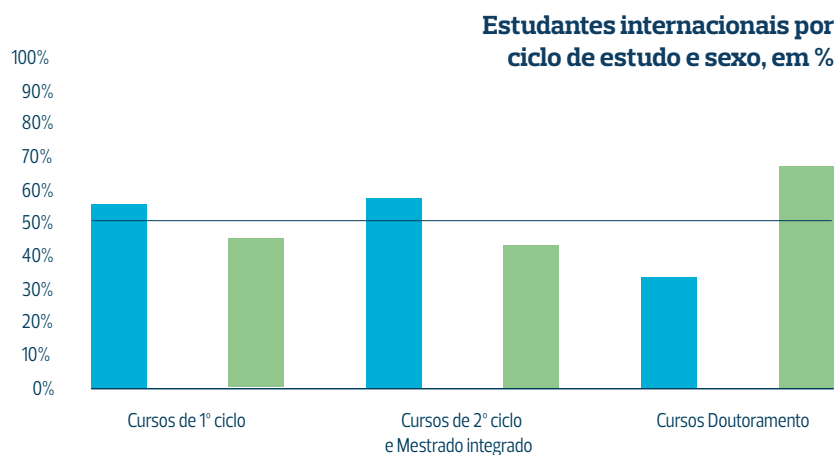
a estudantes estrangeiros que não residiam em Portugal antes de iniciarem o período de estudo, constata-se uma maior discrepância nos programas de doutoramento, com apenas 33% de mulheres inscritas em 2021 (Figura 32), tendo-se acentuado a diferença relativamente ao período de monitorização do 1.º relatório, (2016–

2020), onde a % era de 35% para as estudantes do sexo feminino. Nos restantes ciclos de estudos as mulheres continuaram a dominar, com % superiores a 50%.

● Feminino ● Masculino

**Figura 32**

Estudantes Internacionais inscritos em 2021/ 2022 por ciclo de estudo, sexo e em percentagem.

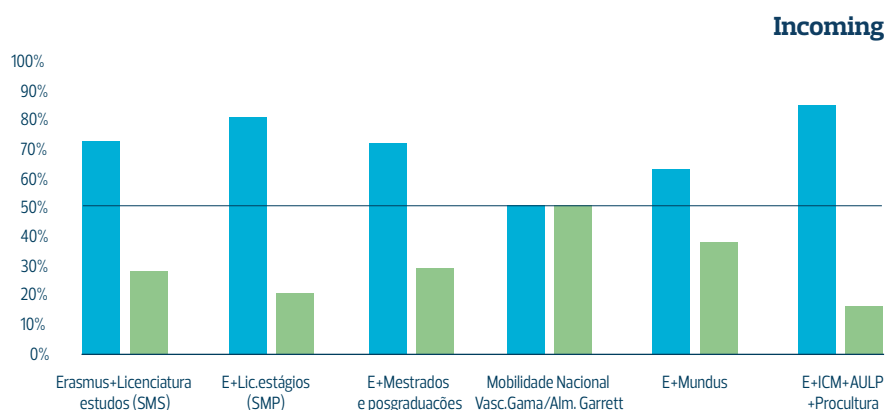


## Mobilidade

Em contexto pandémico, como o que ocorreu entre 2021/2022, os estudantes da UAlg (fluxo de saída -OUTGOING) continuam a ter menor Mobilidade, e com valores absolutos reduzidos em comparação com o período 2016-2020 (OUTGOING= 268; Homens=90, Mulheres= 178), em comparação com os estudantes estrangeiros (fluxo de entrada - INCOMING) que visitaram a instituição em mobilidade no mesmo período (INCOMING=919; Homens=278; Mulheres=641) mas tal como no período de 2016-2020, em qualquer das situações, o fluxo INCOMING, no acumulado dos anos em análise, é dominado pelo sexo feminino, constatando-se um parco equilíbrio apenas nas mobilidades nacionais (Figura 33).



● Feminino ● Masculino

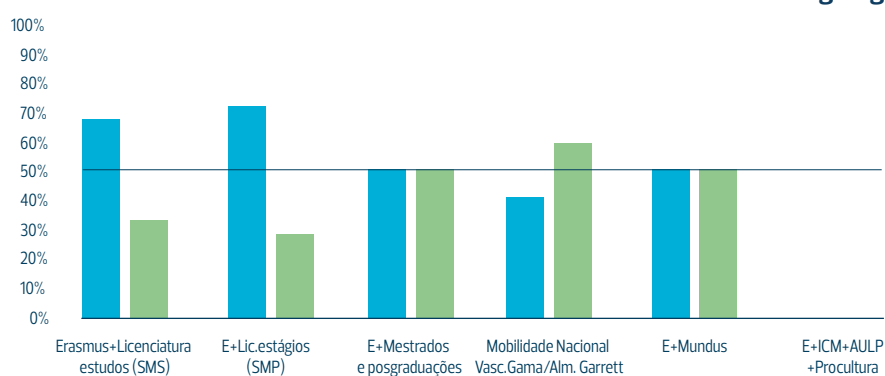


**Figura 33**

Mobilidade estudantes "INCOMING" entre os anos letivos 2021/2022 a 2022/2023 por sexo, em percentagem.



## Outgoing



**Figura 34**

Mobilidade estudantes "OUTGOING" entre os anos letivos 2021/2022 a 2022/2023 por sexo, em percentagem.

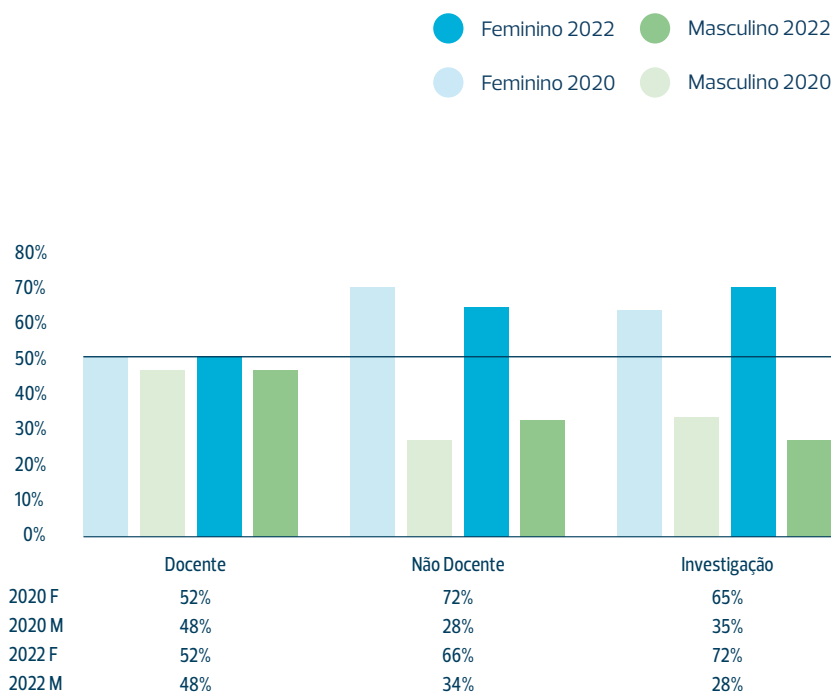
## Recursos Humanos

Nesta secção descrevem-se os dados médios referentes aos trabalhadores docentes, investigadores, não docentes e não investigadores, distribuídos pelos dois subsistemas, Universitário e Politécnico, da Universidade do Algarve.

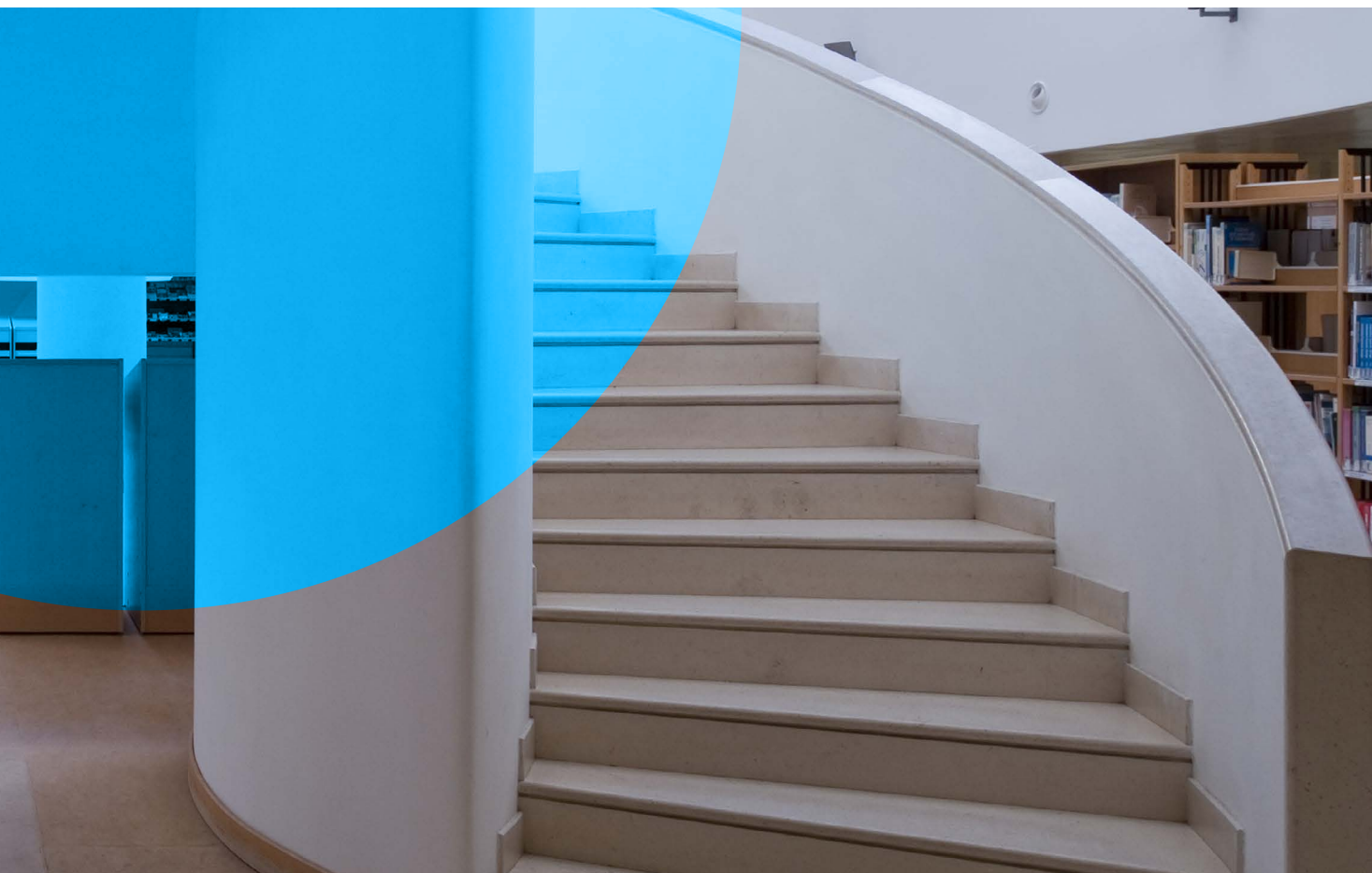
Os dados recolhidos mostram que em 2022 não houve alterações significativas no número e distribuição de trabalhadores por sexo.

A partir de 2018 a alteração no número de efetivos de Investigadores decorre da abertura de concursos específicos para a contratação de investigadores, financiados pela FCT, nomeadamente o Concurso ao Estímulo do Emprego Científico – CEEC Individual, do CEEC institucional – e do CEEC no âmbito de projetos. Estes concursos aumentaram significativamente o número de trabalhadores nesta categoria (Figura 20). Verifica-se, no entanto, que nestes dois anos, não existem alterações maiores.

Em termos gerais, existe um equilíbrio relativo de género no grupo de docentes de ambos os subsistemas. Observa-se, contudo, uma diferença mais acentuada no grupo de trabalhadores não docentes e não investigadores e no grupo de investigadores, prevalecendo o género feminino. Tal está em consonância com os dados nacionais e europeus, que referem uma maior percentagem de investigadoras no panorama da ciência no continente. No grupo de não docentes, em 2022, verifica-se uma ligeira atenuação da diferença entre os sexos (Figura 35).



**Figura 35**  
Comparação do corpo da Universidade do Algarve entre 2020 e 2022, por sexo



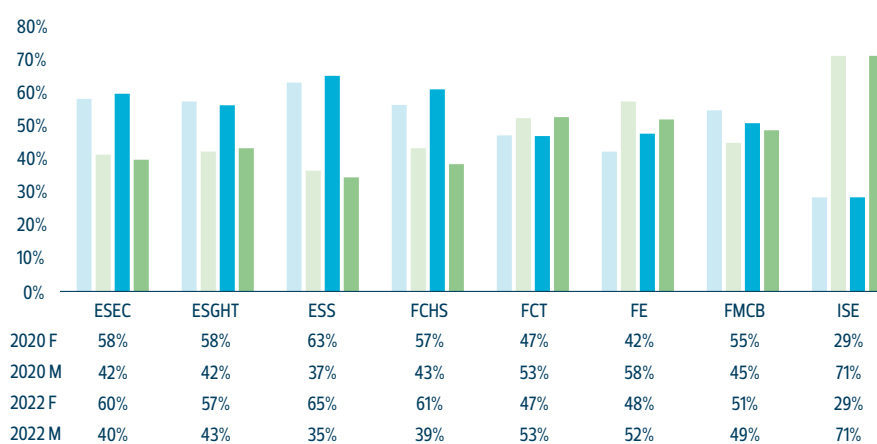
## Trabalhadores Docentes

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

de Medicina e Ciências Biomédicas (esta última, denominada até 2020, Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina).

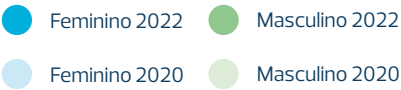
Por seu turno, integram a UAlg, no subsistema de ensino politécnico,

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



**Figura 36**

*Distribuição de docentes das UO, por sexo, em 2020 e 2022*



De uma maneira geral, verifica-se que as diferenças entre sexos, entre os anos de 2020 e 2022, se mantiveram estáveis. As Unidades Orgânicas ESEC, ESGHT, ESS, FCHS e FMCB mantêm a predominância de docentes do sexo feminino. Verifica-se que, nesta última, a diferença entre os dois sexos se atenuou. Na FCHS, pelo contrário, a diferença acentuou-se ligeiramente. Na FE, FCT e no ISE as diferenças mantêm-se, com ligeiras atenuações no caso

da FE, sendo o sexo masculino predominante (Figura 36).

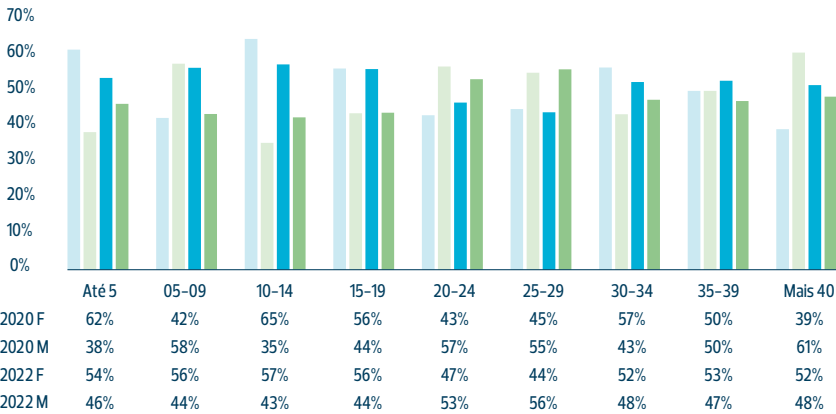
Passando da perspetiva das Unidades Orgânicas para a representatividade dos sexos em termos de antiguidade na Universidade no corpo docente (Figura 37), verifica-se que nos intervalos 05-09 anos e mais de 40 anos a tendência se inverteu. Enquanto em 2020 o sexo masculino predominava,

em 2022 é o sexo feminino que predomina. O primeiro intervalo, até 5 anos, tem uma prevalência do sexo feminino, ainda que essa diferença se tenha esbatido entre 2020 e 2022. Nos intervalos 10-14 anos e 15-19 anos, o sexo feminino é mais representativo, ainda que em 2022, no primeiro intervalo, a diferença seja menor. Nos intervalos intermédios, 20-24 e 25-29 anos, o sexo masculino continua a ter uma maior representatividade.

Estes resultados poderão estar relacionados com os que se obtêm da desagregação dos sexos por categoria, apresentada nos gráficos seguintes.

Considerando as categorias, em ambos os subsistemas, verifica-se que a de Assistente Convocado tem uma maior representatividade feminina, tendência que se mantém em 2022.

**Figura 37**  
*Distribuição de docentes por sexo, por antiguidade, entre 2020 e 2022. (azul ou verde-claro 2020, azul ou verde escuro 2022; Azul sexo feminino; Verde sexo masculino).*



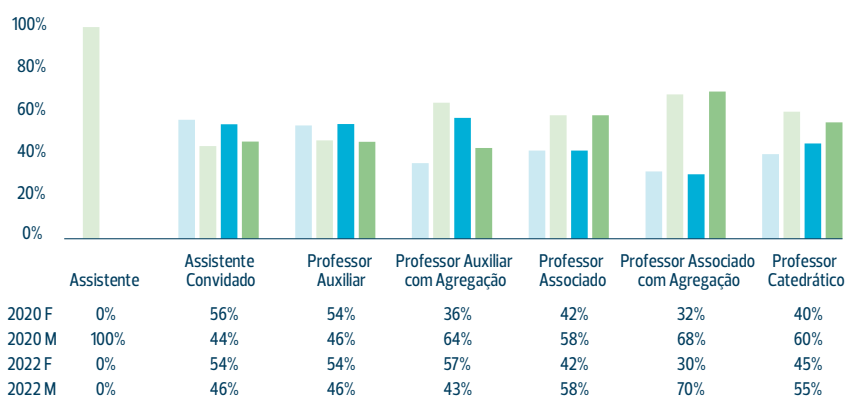
Em 2020, no subsistema de ensino universitário o sexo feminino é mais representado nas categorias de Assistente Convidado e Professor Auxiliar, sendo que nas restantes categorias a predominância é do género masculino.

Em 2022 a representatividade de sexo altera-se, predominando o sexo feminino na categoria de Professor Auxiliar com Agregação (Figura 38). Nas categorias seguintes o sexo mais representado continua a ser o masculino, principalmente

na categoria de Professor Associado com Agregação. No subsistema de ensino politécnico, de um modo geral, não existem diferenças relevantes em relação à distribuição dos sexos por categorias (Figura 39).

**Figura 38**

*Distribuição de docentes por sexo, por antiguidade, entre 2020 e 2022. (azul ou verde-claro 2020, azul ou verde escuro 2022; Azul sexo feminino; Verde sexo masculino).*



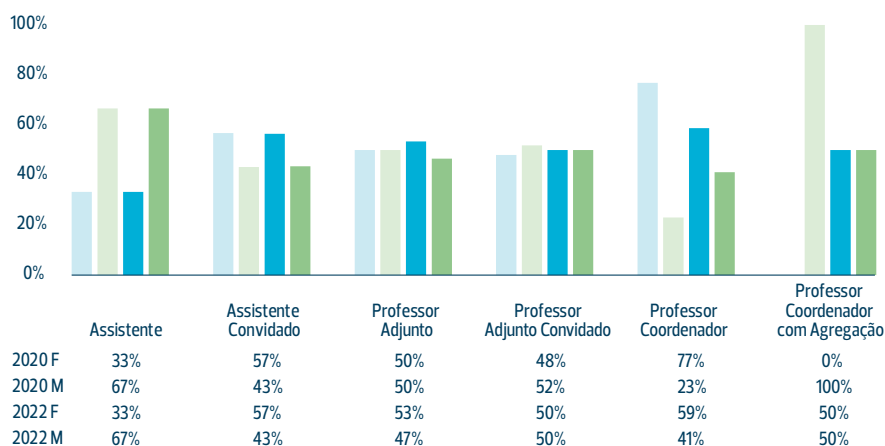
Apesar disso, verifica-se que a diferença entre o sexo feminino e o sexo masculino na categoria de Professor Coordenador diminui de 2020 para 2022.

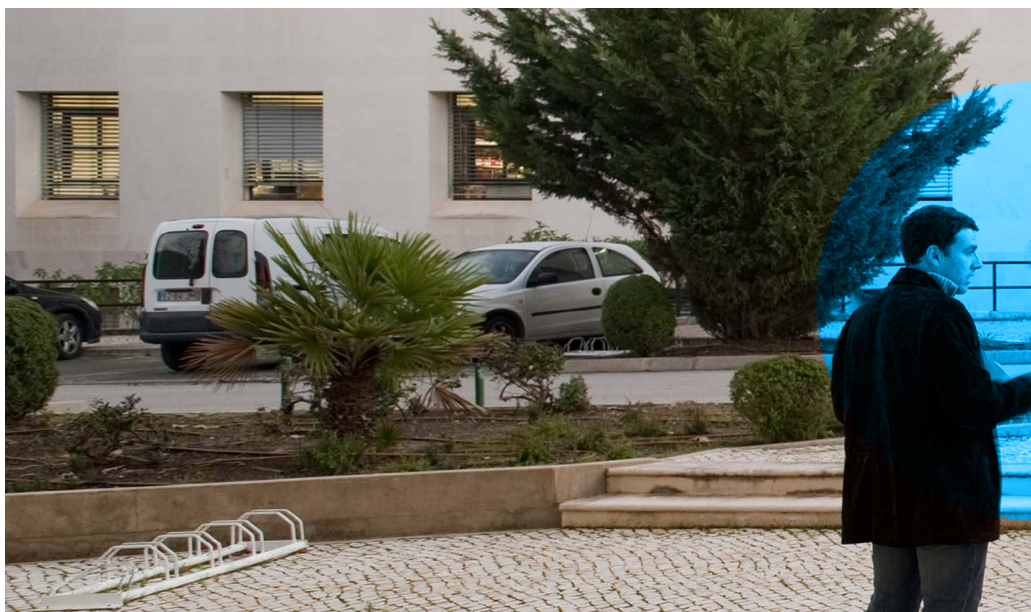
A análise conjunta dos gráficos de antiguidade e categoria permite

inferir que na UAlg existem mais mulheres em início de carreira. Porém, à medida que a categoria sobe, a percentagem de homens torna-se mais representativa. Não obstante, a este nível na Universidade do Algarve constata-se um equilíbrio geral entre os sexos.

**Figura 39**

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

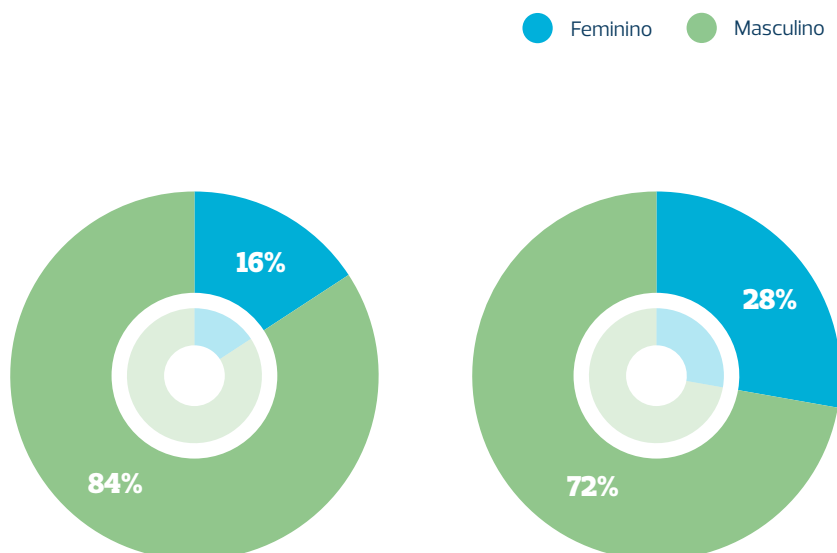




Na análise da participação de docentes em júris, no subsistema universitário, verifica-se que, tanto em 2021 como em 2022, a maior participação continua a ser do sexo masculino (Figura 40). No entanto, a participação feminina aumentou em 2022, passando de 16% para 28%.

**Figura 40**

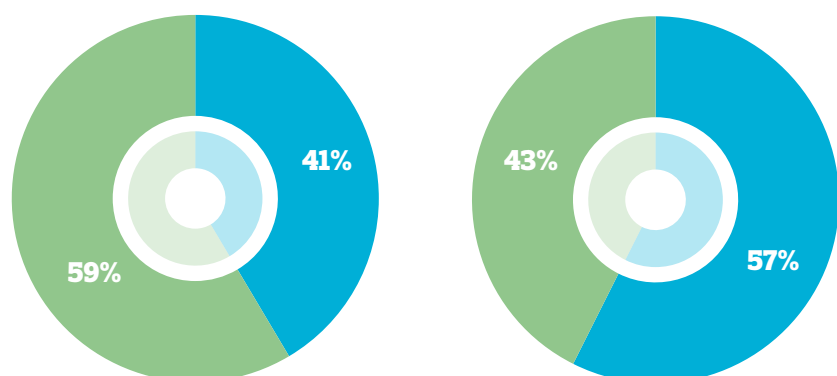
*Participação de docentes em júris de agregação, em 2021 e 2022, no subsistema universitário.*

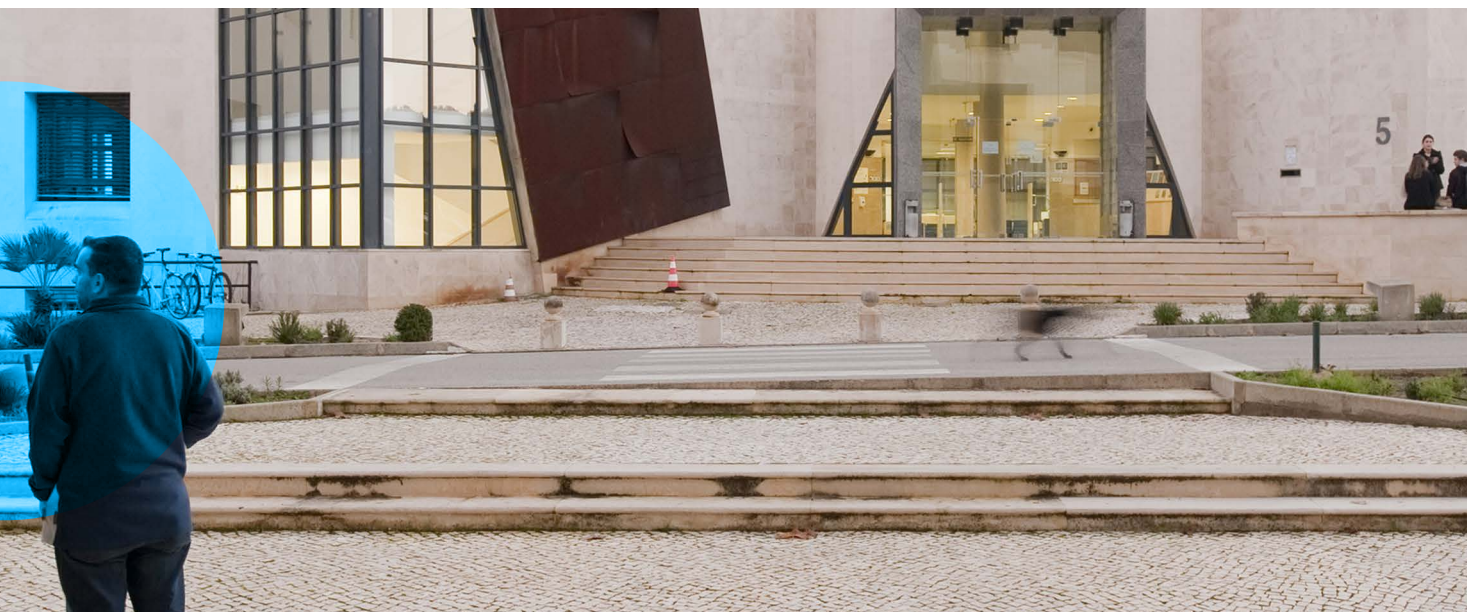


No subsistema politécnico, verifica-se que, em 2021, prevalece a participação de membros masculinos, apesar de a diferença não ser significativa. Em 2022 a situação inverteu-se, passando a participação em júris a ser maioritariamente de docentes do sexo feminino, com 57% (Figura 41)

**Figura 41**

*Participação de docentes em júris de especialista, em 2021 e 2022, no subsistema politécnico.*





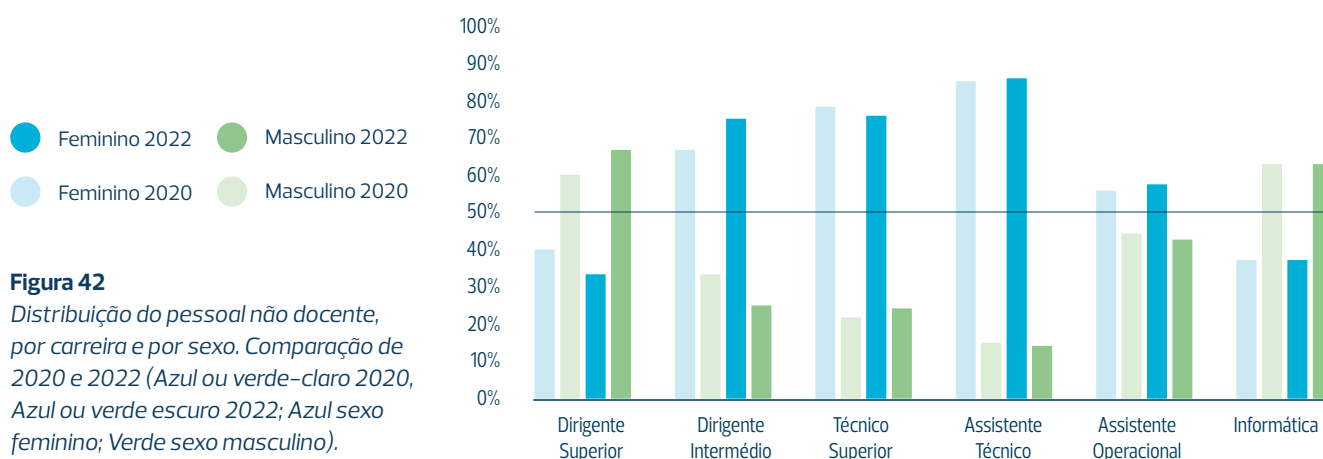
## Trabalhadores não docentes e não investigadores

No caso do pessoal não docente é notória a diferença entre sexos, com predominância do sexo feminino, que já vem de anos anteriores e se mantém em 2022. A exceção são as categorias de Dirigente Superior e Informática. Nos Serviços de Informática a predominância é do sexo masculino.

De um modo geral, verifica-se que a Universidade do Algarve apresenta um maior número de trabalhadores do sexo feminino, não

se alterando substancialmente a diferença percentual entre os anos comparados.

A categoria de dirigentes superiores (Reitor, Vice-reitores e Administrador) é um caso particular. Apesar de entre 2016 e 2020 se ter registado um aumento do número de dirigentes do sexo feminino, que aproximou a paridade, em 2022 verifica-se um ligeiro aumento da representatividade do sexo masculino (Figura 42).



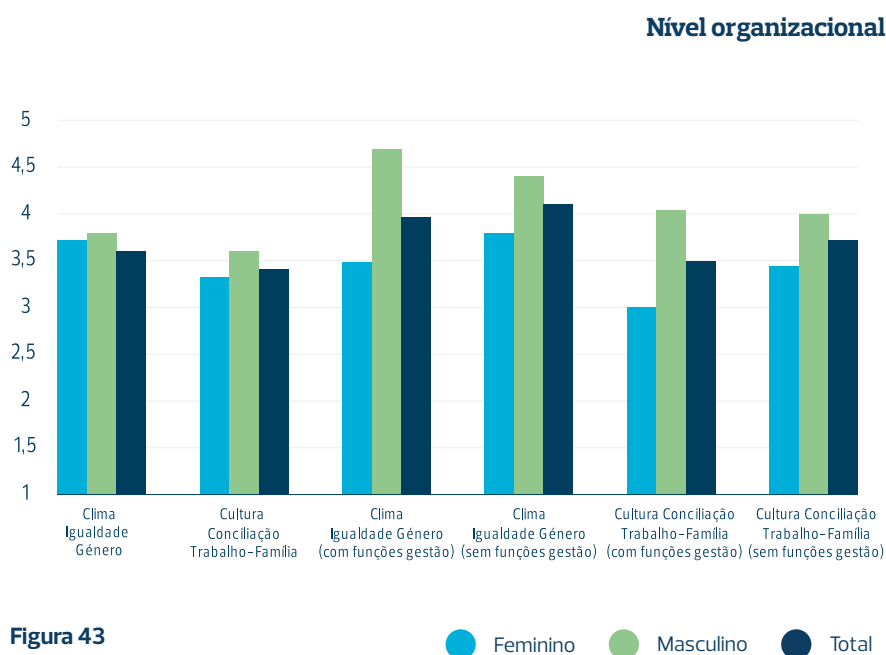


## Perceção da comunidade sobre a igualdade de género

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

Procurou-se conhecer as perceções dos profissionais a respeito de alguns indicadores, como seja a preocupação relativa a igualdade de género por parte de órgãos de gestão ou a cultura de equilíbrio trabalho-família. A amostra é constituída por 283 participantes, que responderam ao inquérito por questionário no período compreendido entre 06 de outubro a 22 de novembro de 2023.

No âmbito dos indicadores de nível organizacional (Figura 43) o género masculino apresenta valores médios superiores aos apresentados pelo género feminino.

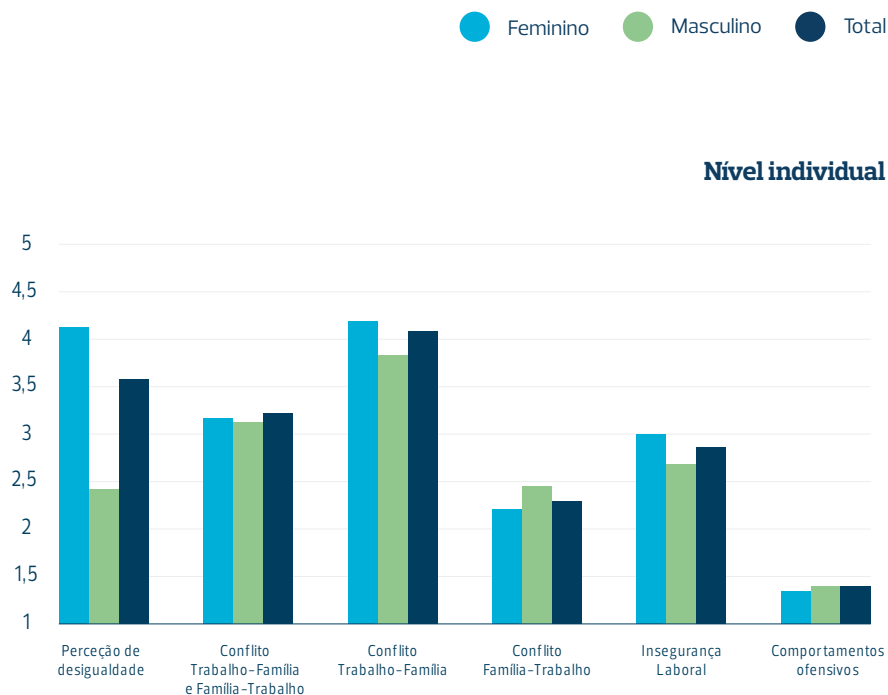


**Figura 43**  
Médias, por género, das variáveis organizacionais percebidas pelos profissionais Nota: Níveis de resposta de 1 a 7.

A nível individual é possível observar que a perceção de desigualdade foi superior no género feminino. Independentemente do género, as médias são superiores no conflito do trabalho a interferir na família, do que o contrário. Destacam-se ainda médias muito abaixo do ponto central da escala (i.e., 3.5) no que respeita a perceção de comportamentos abusivos. (Figura 44).

**Figura 44**

*Médias, por género, das variáveis individuais percebidas pelos profissionais* Nota: Níveis de resposta de 1 a 7.

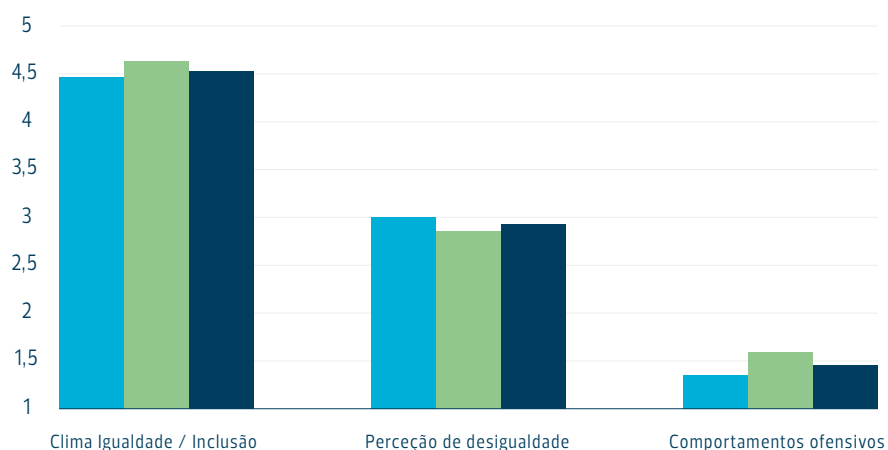


O estudo realizado com os estudantes foi desenvolvido com o intuito de analisar as perceções relativamente à preocupação e implicação da instituição na questão da (des)igualdade de género, bem

como a perceção dos estudantes acerca de insultos ou provocações verbais que lhe são dirigidos. A amostra do estudo é constituída por 148 participantes, que responderam ao questionário online entre 06

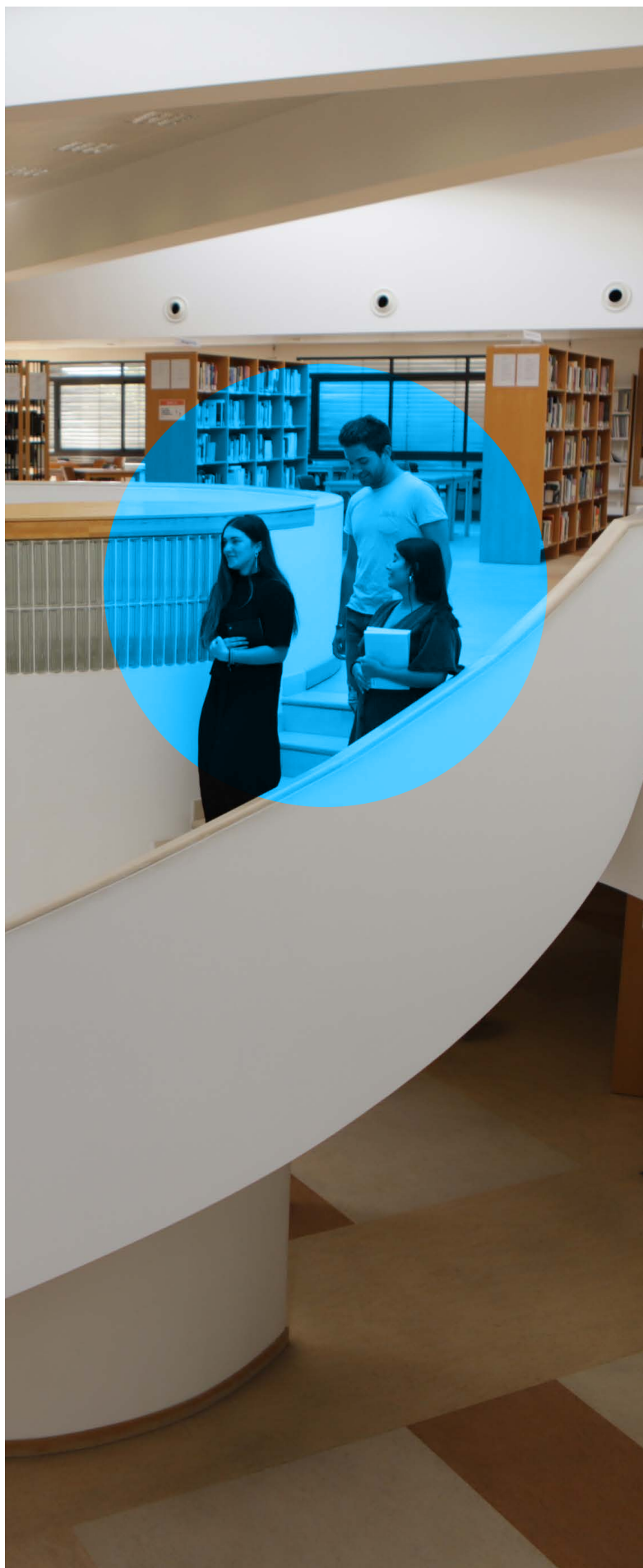
de outubro a 22 de novembro de 2023. Sobre os principais resultados nesta área, destacando-se médias muito abaixo do ponto central nos comportamentos ofensivos (Figura 45).

**Estudante**



**Figura 45**

*Médias, por género, das perceções dos estudantes* Nota: Níveis de resposta de 1 a 7.



## Conclusões, Estratégia e ações

Em suma, da Monitorização 2021–2023 merece destaque:

- a)** As mulheres continuam a estar mais representadas em todos os níveis de ensino, de investigação e de serviços na UAlg e, muito em especial, nas áreas da Saúde, apesar de áreas como as Ciências Exatas e Engenharias, em especial Informática, a representação masculina continuar a ser predominante.
- b)** Em comparação com o 1º período de monitorização anterior, 2016–2020, a nível de investigação destaca-se uma recuperação na liderança de projetos, na coordenação de U&ID e na detenção de patentes, onde o sexo feminino tinha uma representação pouco expressiva até 2020. Os dados desde relatório mostraram valores mais próximos do equilíbrio (2021–2022) na representação de mulheres, nestes domínios, nomeadamente 49% constituem representação do sexo feminino como PI de projetos e coordenação de centros, ultrapassando o sexo masculino na detenção de invenções ou co-invenções, com 67%.
- c)** No período em análise, a nível das publicações, verifica-se um equilíbrio, próximo dos 50%. Onde antes o sexo masculino liderava, a representação das mulheres aumentou.
- d)** Na análise sumária da componente ensino, por UO, observa-se maior equilíbrio na

representação dos estudantes, por sexo encontrou-se na FCT, FE, ESGHT; na FMCB, ESS, FCHS predominam as estudantes, enquanto no ISE, os estudantes.

Nos cursos de Licenciatura e de Mestrado, as mulheres apresentam-se em maior número, tal como no período anterior, 2016-2020. Contudo, verifica-se que a prevalência das mulheres entre os inscritos tem vindo a diminuir, com um ligeiro aumento percentual na população discente masculina, de 43 % em 2018/2019, para 44 % em 2022/2023.

O CTESP contrasta com outros níveis de estudo, apesar da população discente ter vindo a aumentar nos últimos 5 anos, como nos outros níveis, predominando o sexo masculino (73,87% em 2022/23).

Entre os diplomados, a diferença percentual nos dois sexos indica um maior valor no quociente diplomados/inscritos do sexo feminino.

**e)** Na frequência de cursos de doutoramento é onde se encontrou um maior equilíbrio entre sexos, com exceção do estudante internacional onde o homem continua a ter prevalência. Em termos de mobilidade, os estudantes da UAlg "Outgoing" continuam a usar menos esta oportunidade do que os estudantes estrangeiros "Incoming" que, na Universidade

do Algarve, frequentam parte dos seus cursos. Por seu turno, constata-se que são as estudantes da UAlg, em especial, a frequentar cursos de licenciaturas e mestrados, as que mais aproveitam esta oportunidade na tipologia de mobilidade, estudo e estágio.

No que diz respeito à distribuição, por género, de estudantes de doutoramento, com e sem bolsa de investigação, por área, no ano letivo 2022/23 constata-se um maior equilíbrio do que no período anterior.

Nas áreas das Artes, Comunicação e Património, verifica-se uma prevalência do género masculino nos estudantes inscritos em doutoramentos com bolsa de investigação, tal como nas áreas das Engenharias e Tecnologias. Observa-se também uma clara prevalência do género masculino na área de Economia, Gestão e Turismo, entre os estudantes inscritos em doutoramentos sem bolsa de investigação. Relativamente às restantes áreas de estudo, prevalece o género feminino nos estudantes inscritos em doutoramentos, com e sem bolsa de investigação.

De um modo geral, verifica-se que a Universidade do Algarve apresenta um maior número de trabalhadores do sexo feminino nos diferentes serviços, não se verificando alterações nos anos comparados, sendo apenas o sexo

masculino predominante nos Serviços de Informática.

No entanto, nas categorias superiores, quer de trabalhadores não docentes e não investigadores, dirigentes superiores, quer de docentes, nas categorias de professor catedrático, associado, e coordenador com agregação, os homens estão mais representados.

A nível de subsistemas da UAlg, o Politécnico registou uma maior paridade a nível de docentes do sexo feminino e do sexo masculino, com exceção do ISE. Tal tendência é também notória na composição dos júris de concursos, sendo que é no subsistema Universitário onde existe um maior desequilíbrio a favor dos homens. Contudo, a participação feminina aumenta em 2022, passando de 16% para 28%, sem embargo de no subsistema politécnico se ter mantido próximo da paridade.

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

## **Neste exercício de monitorização sobre o PI² Igualdade de género UAlg em 2023, cerca de um ano depois, da primeira monitorização e perceções recolhidas, observa-se, de forma genérica, a consolidação da representação das mulheres nas várias áreas e atividades da UAlg.**

Ao nível do ensino é destacar que nos cursos de Licenciatura e Mestrado as mulheres estão mais representadas em todas as áreas, com exceção das Ciências Exatas e Engenharias, sendo nos CTESP e nos cursos de Doutoramentos que o sexo masculino tem uma representação mais expressiva, com exceção das áreas das Ciências, Saúde e Educação.

A Comparação do PI² Género UAlg com planos de outras universidades, no âmbito do projecto Sustainable Horizons-SHEs (<https://www.widera.education>), o qual também tem como objetivo promover

instituições mais inclusivas e partilhar boas-práticas, mostrou que das diferentes instituições parceiras e associadas, 14 têm planos de igualdade de género e inclusão, das quais 6 já o têm desde 2020. A totalidade das instituições consideram importante / muito importante que as instituições de ensino superior tenham um plano de igualdade de género (6.48/7). Integram o projeto, como instituições parceiras, a Universidad de Huelva (Espanha), a Universidade de Ciências da Vida "King Mihai I" de Timisoara (Roménia), a LAB University of Applied Sciences (Finlândia),

a Ludwigshafen University of Business and Society (Alemanha), a Universidade Tomas Bata em Zlin (República Checa). O projeto inclui ainda um conjunto de instituições associadas fora da Europa, designadamente, Universidade do Namibe, Universidade Agostinho Neto, Universidade Eduardo Mondlane, Universidad Andres Bello, Universidade Federal do Oeste do Para, Universidade Nacional de Itapua, Universidad del Magdalena, Universidade de São Tomé e Príncipe, Universte de Bangui, Ahmadu Bello University, Universite de Ghardaia, South Valley University, University of Ruhuna, Royal Thimphu College e Universidad Nacional de Guinea Ecuatorial. Os planos de igualdade de género das diversas instituições apresentam categorias em comum: estudantes / educação, recursos humanos (pessoal), investigação, estratégias / implementação, assédio sexual; conciliação vida profissional e familiar / bem-estar. A maioria sistematiza a informação da instituição, com base em dados institucionais. No entanto, a Universidade do Algarve, além dessa análise, apresenta ainda um complemento através de estudos de natureza quantitativa, para analisar as perceções em relação a aspetos relativos à temática de género: com (1) estudantes; (2) bolseiros, docentes, investigadores e trabalhadores não docentes e não investigadores.

**Universidade Parceira ou Associada dos Horizontes Sustentáveis – SHEs****2022**

|                                                                                     |               |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Universidade do Algarve, <i>Portugal</i> . . . . .                                  | 2022          |
| Universidad de Huelva, <i>Spain</i> . . . . .                                       | Antes de 2020 |
| University of Life Sciences "King Mihai I" from Timisoara, <i>Romania</i> . . . . . | 2022          |
| LAB University of Applied Sciences, <i>Finland</i> . . . . .                        | Antes de 2020 |
| Ludwigshafen University of Business and Society, <i>Germany</i> . . . . .           | Antes de 2020 |
| Tomas Bata University in Zlin, <i>Czech Republic</i> . . . . .                      | 2022          |
| Universidad do Namibe ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .                       | Sem resposta  |
| Universidade Agostinho Neto ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .                 | 2023          |
| Universidade Eduardo Mondlane ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .               | Antes de 2020 |
| Universidad Andres Bello ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .                    | sem resposta  |
| Universidad Federal do Oeste do Para ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .        | Não tem ainda |
| Universidad Nacional de Itapua ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .              | Não tem ainda |
| Universidad del Magdalena ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .                   | 2023          |
| Universidade de São Tomé e Príncipe ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .         | Não tem ainda |
| Universte de Bangui ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .                         | Não tem ainda |
| Ahmadu Bello University ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .                     | Antes de 2020 |
| Universite de Ghardaia ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .                      | sem resposta  |
| South Valley University ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .                     | Antes de 2020 |
| University of Ruhuna ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .                        | sem resposta  |
| Royal Thimphu College ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .                       | Não tem ainda |
| Universidad Nacional de Guinea Ecuatorial ( <i>Associated Partner</i> ) . . . . .   | Não tem ainda |

Por ultimo, neste relatório, resta-nos enfatizar a partilha de estratégias de monitorização e ações de sensibilização e boas práticas, e a constatação de uma potencial convergência em termos de (4) objetivos estratégicos a nível estrutural, a nível de partilha de boas práticas, a nível das relações de trabalho/família e na mitigação dos desequilíbrios detetados, em consonância com os nossos objetivos estratégicos, que se indicam abaixo :

- Integrar na estrutura institucional da UAlg a dimensão género, considerando o exemplo a partir das lideranças, órgãos de

governo e gestão da instituição, numa perspetiva de constante evolução, em função dos mais exigentes padrões nacionais e internacionais;

- Intensificar uma cultura organizacional promotora da igualdade de género e da inclusão, considerando meios de comunicação formais e informais, práticas ativas e inclusivas a nível interno e externo (região);
- Promover a articulação da vida familiar de todos os trabalhadores e estudantes, na promoção do bem-estar num ambiente saudável;

- Mitigar os desequilíbrios da dimensão do género no ensino e na investigação em áreas como as Ciências Exatas, Engenharia e as Ciências da Saúde, considerando a vertente regional, nacional e internacional da UAlg.

Neste contexto, realizou-se o relatório de atividades das ações realizadas/planeadas após o lançamento do plano PI2 Género UAlg para alcançar os objetivos propostos, indicando os responsáveis institucionais, os grupos chave e *stakeholders* regionais, bem como os ODS alvo das ações.



# Objetivo 1

## Integrar na estrutura institucional da UAlg a dimensão género

### Ações

**1.1** Foi produzido o relatório anual com: a) Realização de diagnósticos sobre a igualdade de género na comunidade académica, para monitorizar periodicamente as perceções relativas à igualdade de género e inclusão ao nível organizacional e individual; b) **Produção de relatórios** (1º relatório com dados entre 2016-2020, e o 2º com os dados

de 2021-2022), disponíveis no site da UAlg que permitem à comunidade académica compreender os indicadores de género, ao nível de ensino, investigação e recursos humanos; c) Atualização de metodologias, uniformização da forma de recolha de dados e mantiveram-se as ações para os próximos planos de igualdade de género.

**1.2** Foi emitida em 2022 uma **declaração de compromisso**, a nível reitoral, com o Plano Inclusivo de Igualdade de Género, como documento estratégico da UAlg para a Igualdade de Género, que assegurou as orientações nacionais e europeias e a sua ativa e pública divulgação e assegurar a sua implementação/monitorização.

### Grupos-Alvo

Estudantes e trabalhadores.

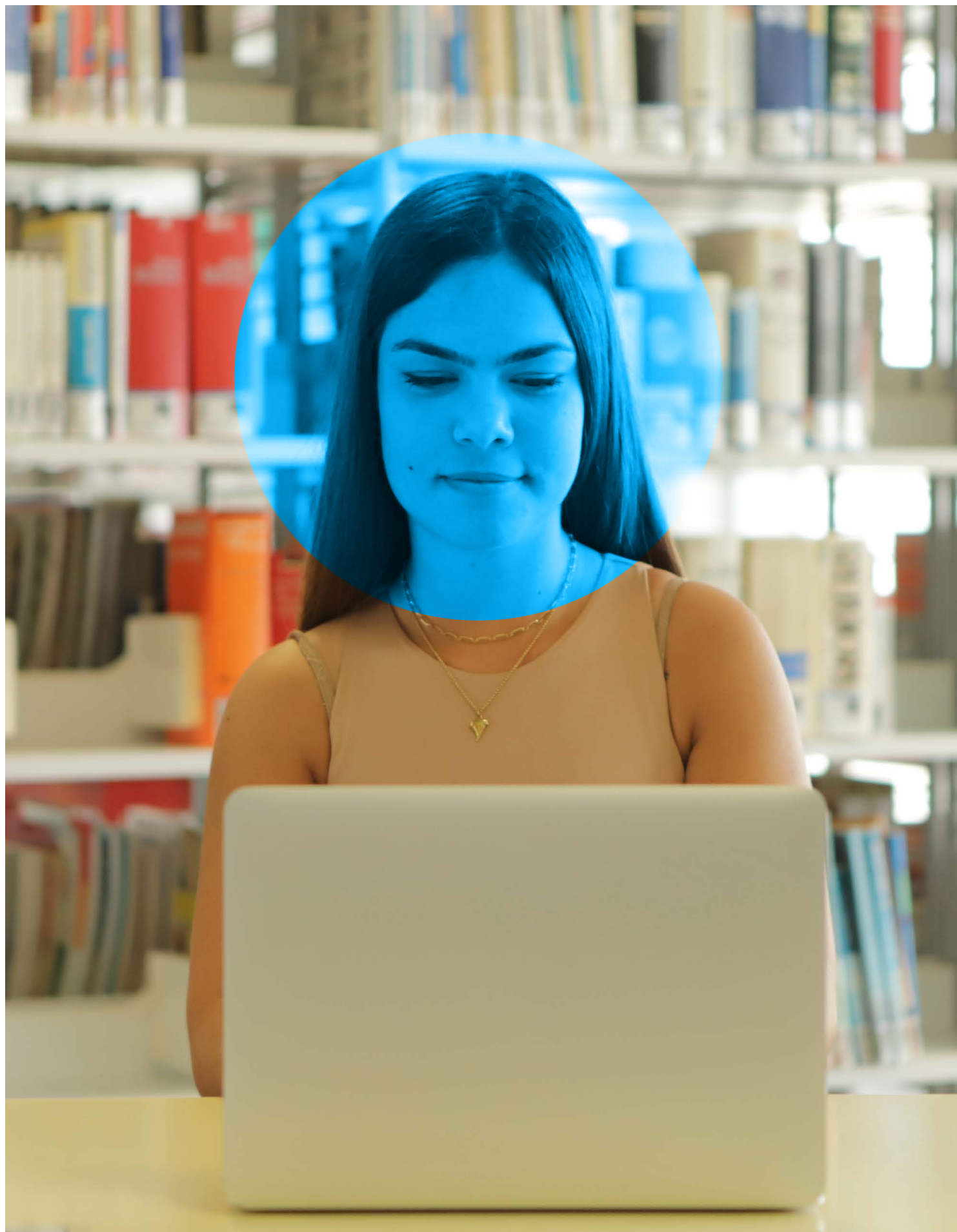
### Responsáveis

Equipa reitoral, membros do grupo de trabalho do PI<sup>2</sup> Género UAlg, Diretores de Unidades Orgânicas e Diretores de Serviços.

### AGENDA 2030 ODS envolvidos

ODS 5, ODS 10





# Objetivo 2

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

### Ações

**2.1** Organizou-se um **seminário de apresentação do Plano Inclusivo de Igualdade (PI2) Género UAlg** em Maio de 2022 e monitorizaram-se nos anos seguintes ao 1º Diagnóstico, as principais vertentes do plano (Investigação, Ensino e Recursos humanos) bem como realizaram-se com sessões paralelas de formação sobre a igualdade de género na comunidade académica, nas várias temáticas do plano.

**2.2** Dinamizaram-se sessões de comunicação e discussão relativas a **tópicos de igualdade, equidade, inclusão e diversidade na UAlg e nas Universidades Europeias parceiras e associados do projeto Sustainable Horizon-SHEs; e na SEA-EU.**

**2.3** Foram criadas orientações no quadro institucional e legal (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro) sobre como participar a violação de direitos ou não cumprimento de medidas, de acordo com os princípios da transparência, boa conduta e boas práticas.

**2.4** Foi criada a plataforma aberta para permanente possibilidade de participação de qualquer ato que indicie desigualdade; a **plataforma de denúncias da UAlg**. De acordo com os princípios da transparência, boa conduta e boas práticas, o canal permite, beneficiar da proteção ao abrigo do regime de proteção de denunciante na apresentação de denúncias nos seguintes domínios: Não inclusão/ Discriminação; e Assédio sexual ou Moral.

**2.5** Foram organizadas campanhas, eventos e iniciativas de sensibilização para a igualdade, elaboração de documentos de boas práticas e para a proteção da vítima, com sinergias sustentáveis entre a comunidade UAlg e instituições regionais e internacionais; o projeto de investigação-ação **GEMINI** (Gender Equality through Media Investigation and New Training Insights) suportou estas ações visa combater estereótipos baseados no género que criam desigualdades de género e

capacitar os jovens adultos a criar mensagens positivas de igualdade de género.

**2.6** Foram incentivados candidaturas projetos na temática da igualdade de género em projetos de investigação e foram aprovados vários, onde se destaca a coordenação do **Sustainable Horizon -SHEs**, que integra esta dimensão de mudança institucional a nível do balanço do género na UAlg e nas universidades parceiras, bem como o projeto **GEMINI**, que centrando-se na representação das identidades de género nas séries televisivas e na forma como podem contribuir para a igualdade de género, dirige-se a estudantes e formadores/professores do ensino secundário europeus em quatro áreas geográficas e socioculturais europeias diferentes. Neste âmbito alguns estudantes realizam já as suas dissertações neste âmbito. As unidades curriculares da UAlg estão já classificadas de acordo com os ODS e as que respondem ao ODS 5 são um total de 388; 11% do total.

### Grupos-Alvo

Estudantes, trabalhadores e *stakeholders*.

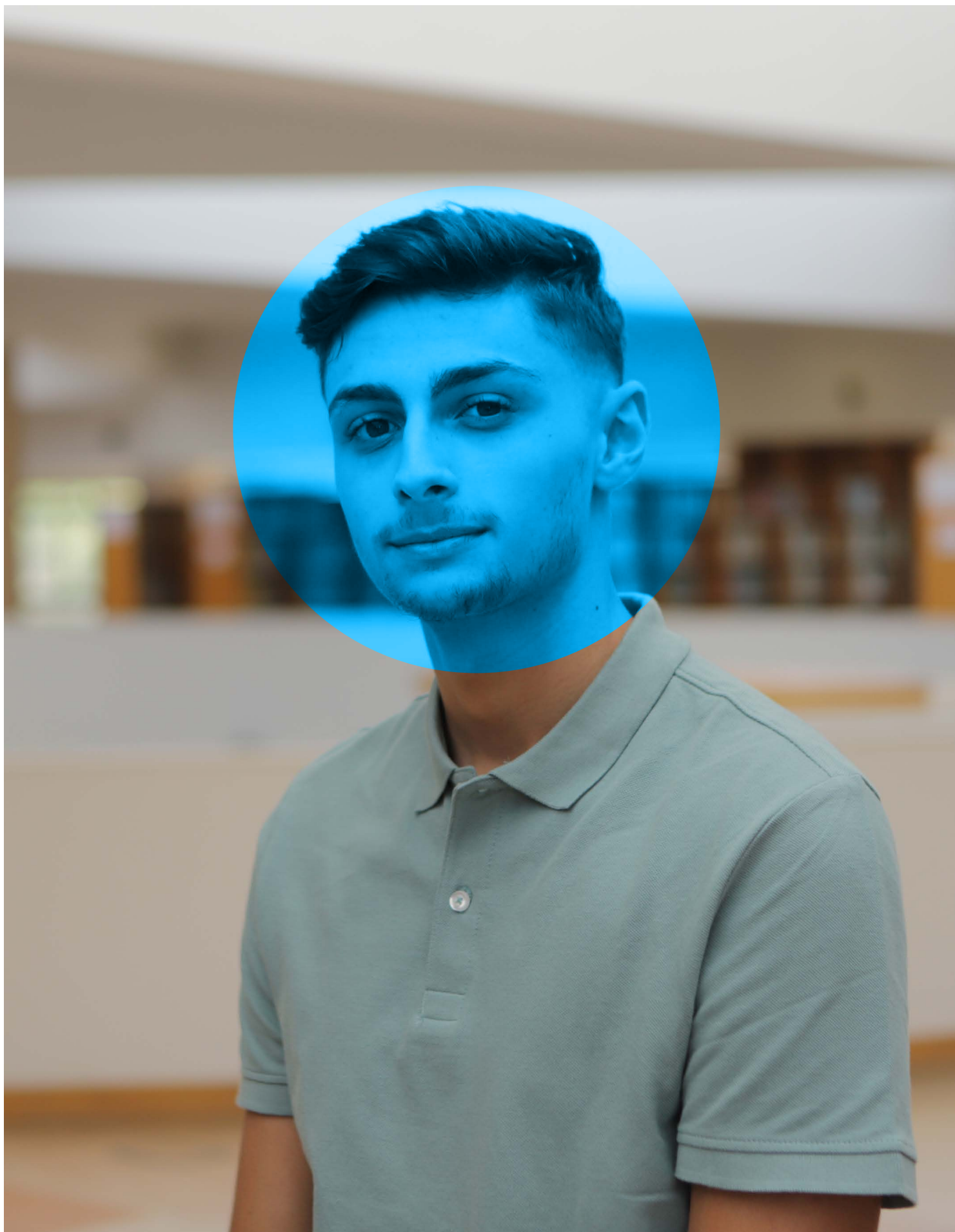
### Responsáveis

Docentes, investigadores, incluindo doutorandos, trabalhadores com formação específica na temática e membros do grupo de trabalho do PI² Género UAlg

### AGENDA 2030 ODS envolvidos

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





# Objetivo 3

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

## Ações

**3.1** Foram promovidas várias sessões em 2021 (1º e 2º) e 2022 (3º e 4º) sobre a temática da gestão de tempo, contextualizando a dimensão género.

**3.2** Foram apoiadas a licença parental, assistência familiar a doenças crónicas/prolongadas, por parte da organização dentro do quadro legal.

**3.3** Foram implementados os princípios e procedimentos da

Norma Portuguesa 4522: 2014 – Norma para organizações familiarmente responsáveis.

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

**3.5** Desenvolveram-se programas de mentorado e sessões de desenvolvimento de competências profissionais para evolução na carreira em

equilíbrio com o trabalho e família, tirando partido também dos programas de Mobilidade disponíveis para instituições estrangeiras e nacionais, quer de estudantes quer de trabalhadores.

3.6 Reportou-se a necessidade de produzir orientações para um maior equilíbrio de género nos grupos de trabalho de estudantes, nas diferentes unidades curriculares e áreas, a nível das UO da UAlg.

## Grupos-Alvo

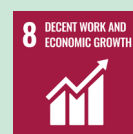
Estudantes e trabalhadores.

## Responsáveis

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

## AGENDA 2030 ODS envolvidos

ODS 5, ODS 8, ODS 10





# Objetivo 4

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

### Ações

**4.1** O relatório atual com dados 2021–2022 revelou um aumento transversal do género feminino nas áreas das engenharias, ciências exatas e económicas e empresariais incluindo ações a nível do ensino secundário nas áreas STEAM.

**4.2** O relatório atual com dados de 2021–2022 revelou a submissão de patentes e de projetos como PI pelo género feminino.

**4.3** Acompanhou-se o abandono escolar de estudantes de nacionalidades sinalizadas no diagnóstico anual.

**4.4** Foram oferecidas mais condições para atrair mais mulheres internacionais para os programas de doutoramento da UAlg, com apoio à família (estudante com direitos especiais decorrente da situação de mãe/pai), em especial no âmbito do consorcio CEMAR ciência LP UNESCO/ FCT.

**4.5** As sensibilizações apresentadas no âmbito grupo PI2 contribuíram para uma aproximação progressiva do equilíbrio de género dos membros que integram os júris de recrutamento e promoção

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

**4.6** As aberturas de novas vagas potenciaram a igualdade de género na progressão na carreira, em especial posições de topo.

### Grupos-Alvo

Estudantes e trabalhadores.

### Responsáveis

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

### AGENDA 2030 ODS envolvidos

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



## Fontes de informação

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

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

Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum

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

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

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ec\\_rtd\\_era-policy-agenda-2021.pdf](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>

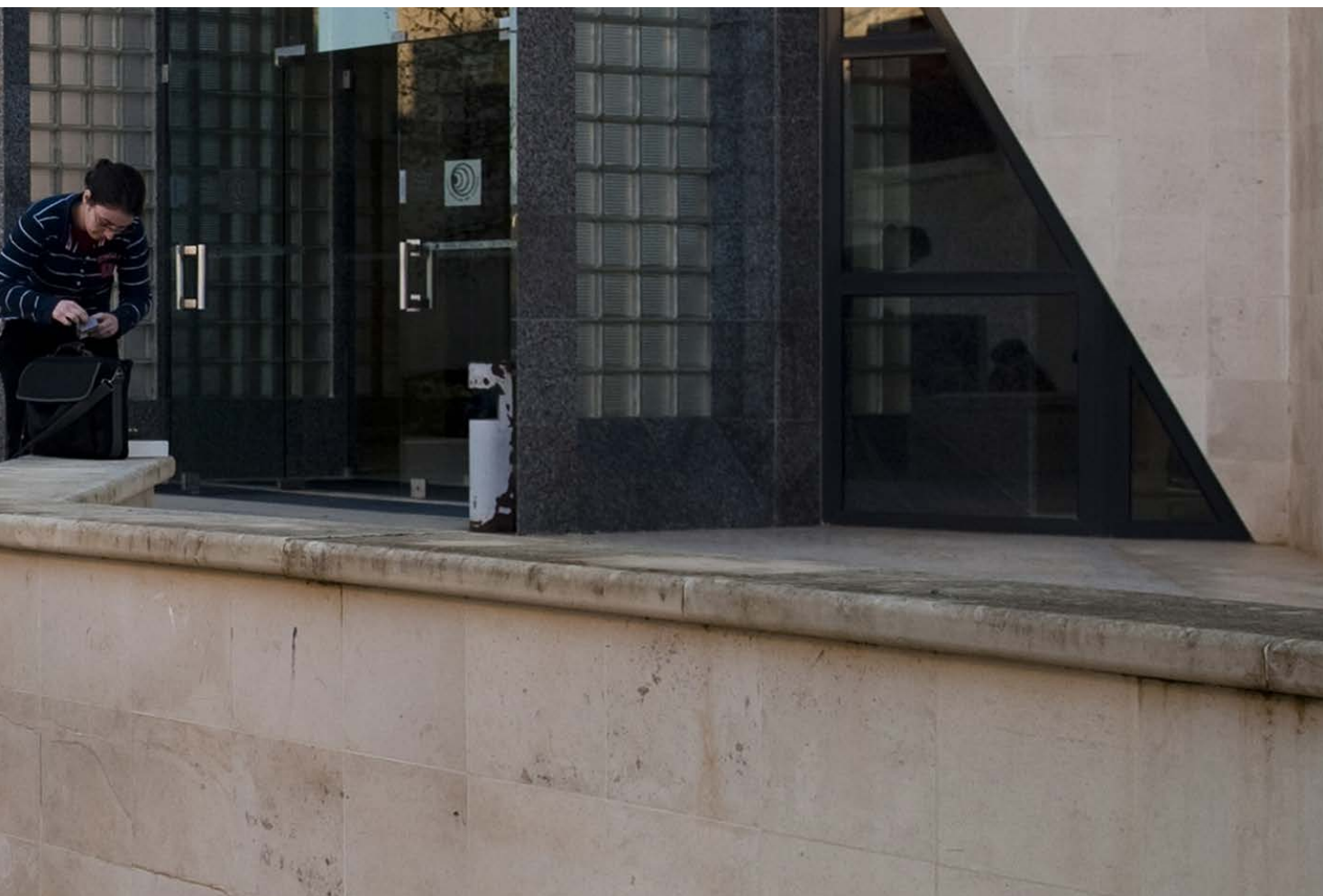
GE-HEI – Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior-DGES

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









### **Privacidade de Dados na Universidade do Algarve**

A recolha e tratamento de dados pessoais para o Plano Inclusivo de Igualdade de Género da Universidade do Algarve (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 Plano Inclusivo de Igualdade de Género da 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 n.º 1 do artigo 6.º e o cumprimento duma obrigação legal de acordo com a alínea c) do n.º 1 do

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

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

