

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



3º RELATÓRIO

Monitorização PI²Género UAAlg

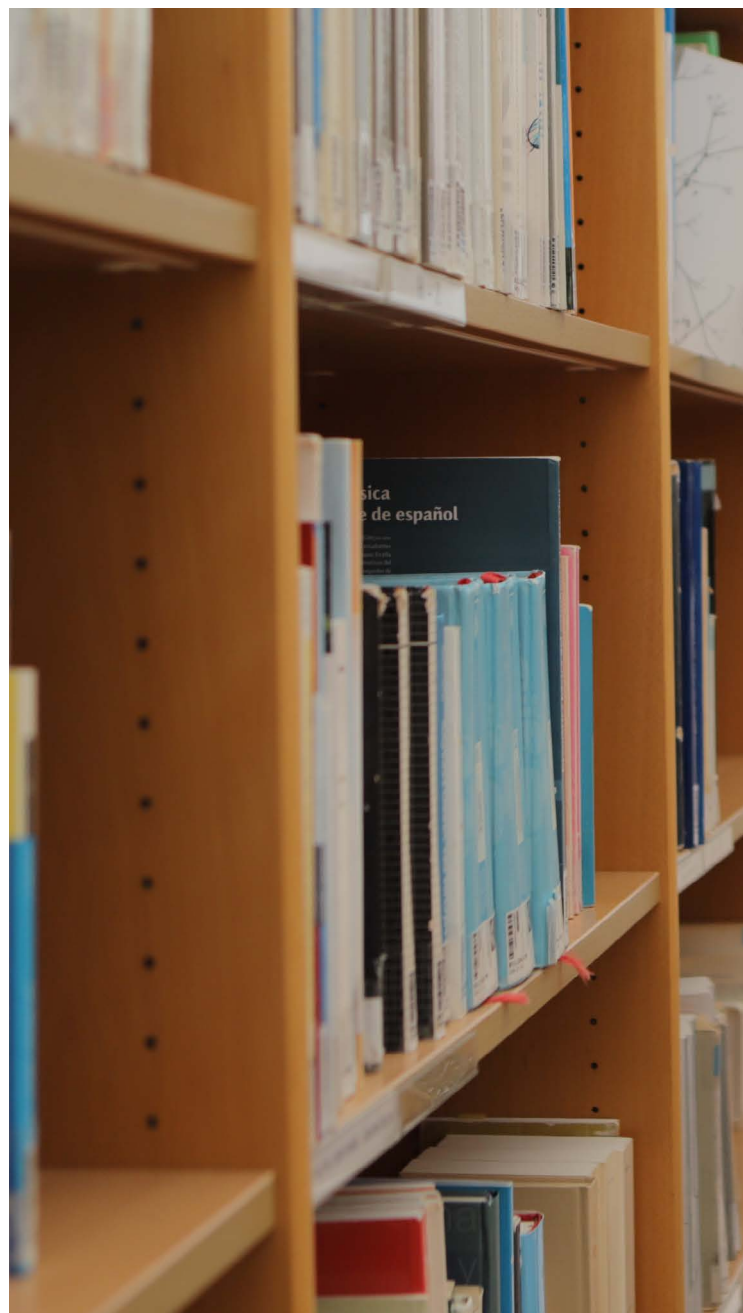


2024

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

3º RELATÓRIO

Monitorização
PI²Género UAlg

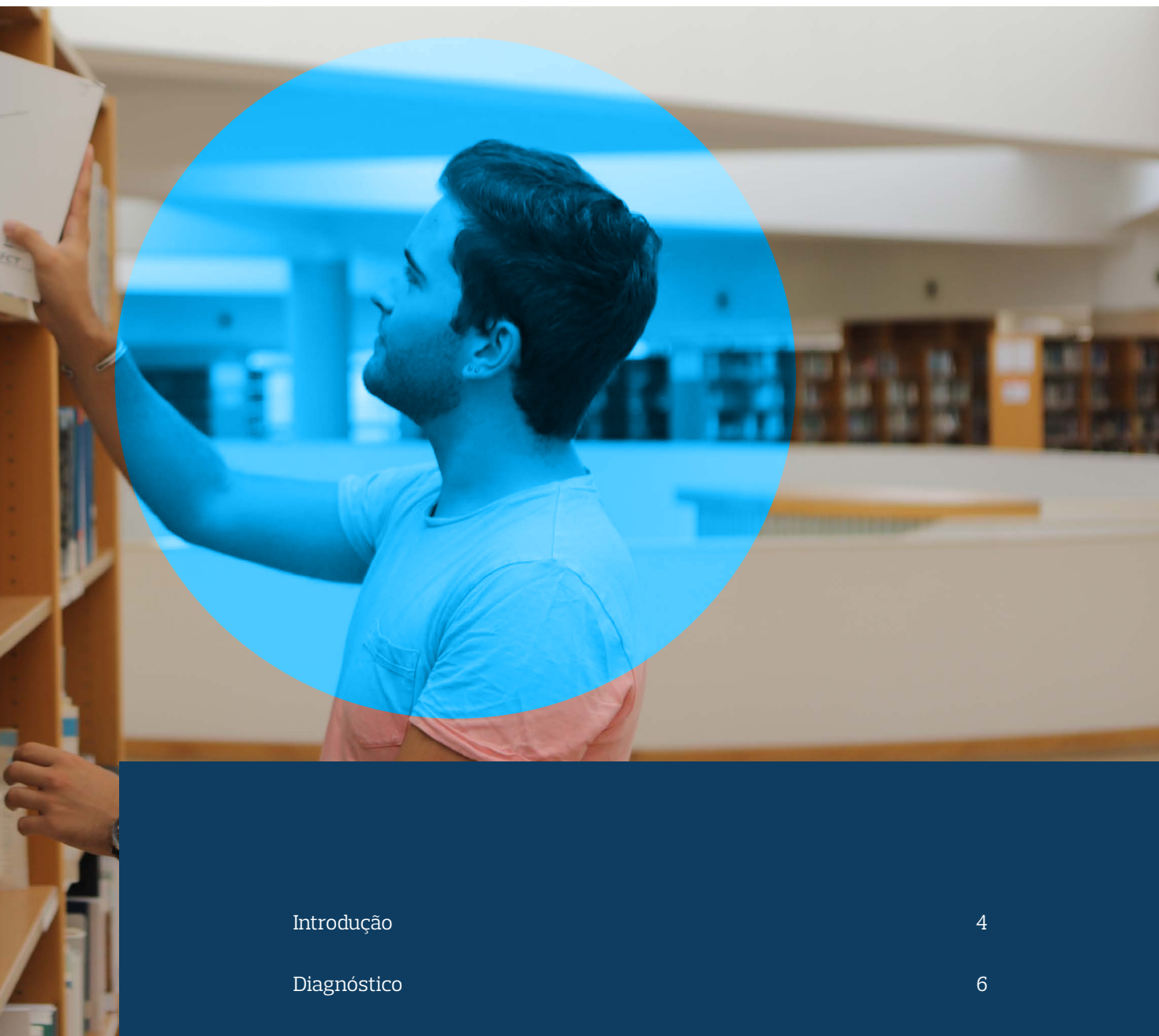


Elaborado pelo grupo de trabalho designado para o efeito através do Despacho RT.91/2021 atualizado pelo RT.76/2023, e pelos Despachos RT.98/2024 e RT.07/2025 – Recomposição do grupo de trabalho para a elaboração do Plano inclusivo de igualdade de género da Universidade do Algarve com a seguinte composição:

Alexandra Teodósio, Reitoria (coordenadora)
Ana Rita Cruz, FE
Ana Rita Dinis de Figueiredo, UAIC
Ilda Pedro, GASP
Isabel Cristina Sousa Rocheta, GAJ
Jean-Christophe Antoine Giger, FCHS
Joana Conduto Vieira dos Santos, FCHS (coordenadora)
Maria de Lurdes dos Santos Cristiano, FCT
Miguel Ângelo Nascimento Domingos, SA
Nelson Corvo, SI
Pedro Martins, GAIP

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

Design: Helder Rodrigues – GCP



Introdução	4
Diagnóstico	6
Investigação	6
Ensino	10
Recursos Humanos	26
Perceção da comunidade sobre a igualdade de género e discriminação	34
Conclusões, estratégia e ações	38
Fontes de informação	50
Anexos	51



*O papel de todos os agentes educativos, **incluindo a sua diversidade**, de forma mais equilibrada, será crucial na correção da injustiça social histórica.*

Introdução

No contexto atual de guerra e conflitos generalizados em diferentes geografias, de aprofundamento do fosso entre ricos e pobres, de desmotivação das novas gerações num futuro sustentável, de falta de estratégias efetivas de empoderamento das mulheres em muitos programas de responsabilidade social, o ensino superior deve assumir renovada importância, como meio privilegiado para que as práticas mais inclusivas sejam desenvolvidas. A educação para a correção da injustiça social e para a promoção da igualdade de oportunidades entre géneros, independente da sua orientação sexual, etnia, idade, entre outros, é crucial para a construção conjunta de uma sociedade mais

justa e igualitária, num planeta mais saudável. O papel de todos os agentes educativos, incluindo a sua diversidade, de forma mais equilibrada, será crucial na correção da injustiça social histórica, bem como na transformação da economia, da política e da sociedade no futuro.

Decorridos dois anos sobre a publicação do 1º Plano Inclusivo de Igualdade de Género (PI²GenUAlg) e dos 1º e 2º relatórios de diagnóstico (2023 e 2024) sobre a temática na Universidade do Algarve (UAlg), e tal como consta nos seus objetivos, apresenta-se aqui a sua 3º monitorização e atualização. A monitorização contínua das condições existentes nas diferentes

vertentes do plano permitirão ações atempadas que gerem bem-estar na comunidade académica como um todo. A instituição, através do PI²Gen UAlg, comprometeu-se também a contribuir para a implementação da Estratégia Portuguesa para a Igualdade e a Não Discriminação, Portugal+Igual (ENIND), que 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) e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC). Na

Monitorização do Plano PI²Gen UAlg relativo ao ano 2024, e publicado em 2025, introduziram-se algumas alterações, com mais uma secção sobre a perceção da discriminação na academia, tendo sido também atualizadas as ações associadas aos 4 objetivos. Por se considerar de importância estratégica para a UAlg, o Grupo de trabalho PI²Gen,

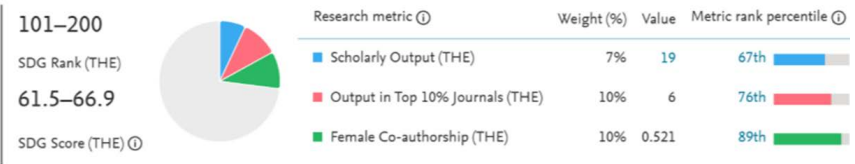
que prepara o relatório e acompanha a implementação do plano, foi também reforçado com mais membros, incluindo na coordenação (Despacho RT.98/2024).

A UAlg, através do seu plano estratégico 2022-2025, continua também alinhada com os objetivos de desenvolvimento sustentável

da Agenda 2030 da ONU, e nesta área voltou a destacar-se no ODS 5- igualdade de género e no ODS 10-redução das desigualdades, tal como revelam os resultados do "ranking THE Impact SDG" 2023 e 2024 Fonte: Sci Val (consultado a 21 Dezembro 2024).

Research metric details for SDG 5: Gender Equality

THE Impact Rankings 2023 . University of Algarve



Scholarly Output (THE)



Métricas de investigação para o ODS 5.

Após as análises dos anos anteriores, que abrangem os dados desagregados por sexo (homens e mulheres) referentes às vertentes da investigação, ensino e recursos humanos, no período compreendido entre 2016 a 2022, adiciona-se agora a análise da informação com enfoque no ano civil de 2023 e ano letivo 2023/24. Devido a uma estabilização dos resultados obtidos, a partir deste relatório a monitorização passará a ser bianual, mas a implementação do plano decorrerá em contínuo, com mais atividade ao nível de ações de formação e disseminação de boas práticas, atualizadas na página do nosso plano (Iniciativas 2025: <https://www.ualg.pt/sites/default/files/documentos/2025-03/calendario-iniciativas-2025.pdf>).

À semelhança dos dados do último relatório realizado em 2023, são objetivos específicos desta monitorização do Plano PI²Gen 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;
- Percecionar a discriminação de género e em quaisquer outras dimensões, que sejam detetadas na nossa Academia, através de inquéritos e com suporte do estudo do projeto EQUINI;
- Atualizar as ações do plano PI²Gen UAlg e organizar as iniciativas a nível da educação/ formação na comunidade UAlg e parceiros regionais ou internacionais.

Todas as instituições comprometidas, tal como a UAlg, com a 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. Assegura-se que ninguém pode 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.

Diagnóstico

Investigação

Projetos e Unidades de Investigação e Desenvolvimento (UI&D) 2023

Apesar de no período em análise (2023) 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 positiva, 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 aos 59% de homens.

A nível de coordenação de projetos nacionais os homens continuam a ter predominância notória nas áreas das Ciências Exatas e Engenharias, sendo cerca de 80% dos investigadores responsáveis do sexo masculino. No que concerne às parcerias nacionais, as mulheres apresentaram uma maior percentagem de parcerias na área das Ciências da Saúde e Ambiente, tal como no período anterior a 2020. Já no que diz respeito às parcerias internacionais nesta área, voltou a registar-se um maior número de projetos liderados por mulheres.

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).

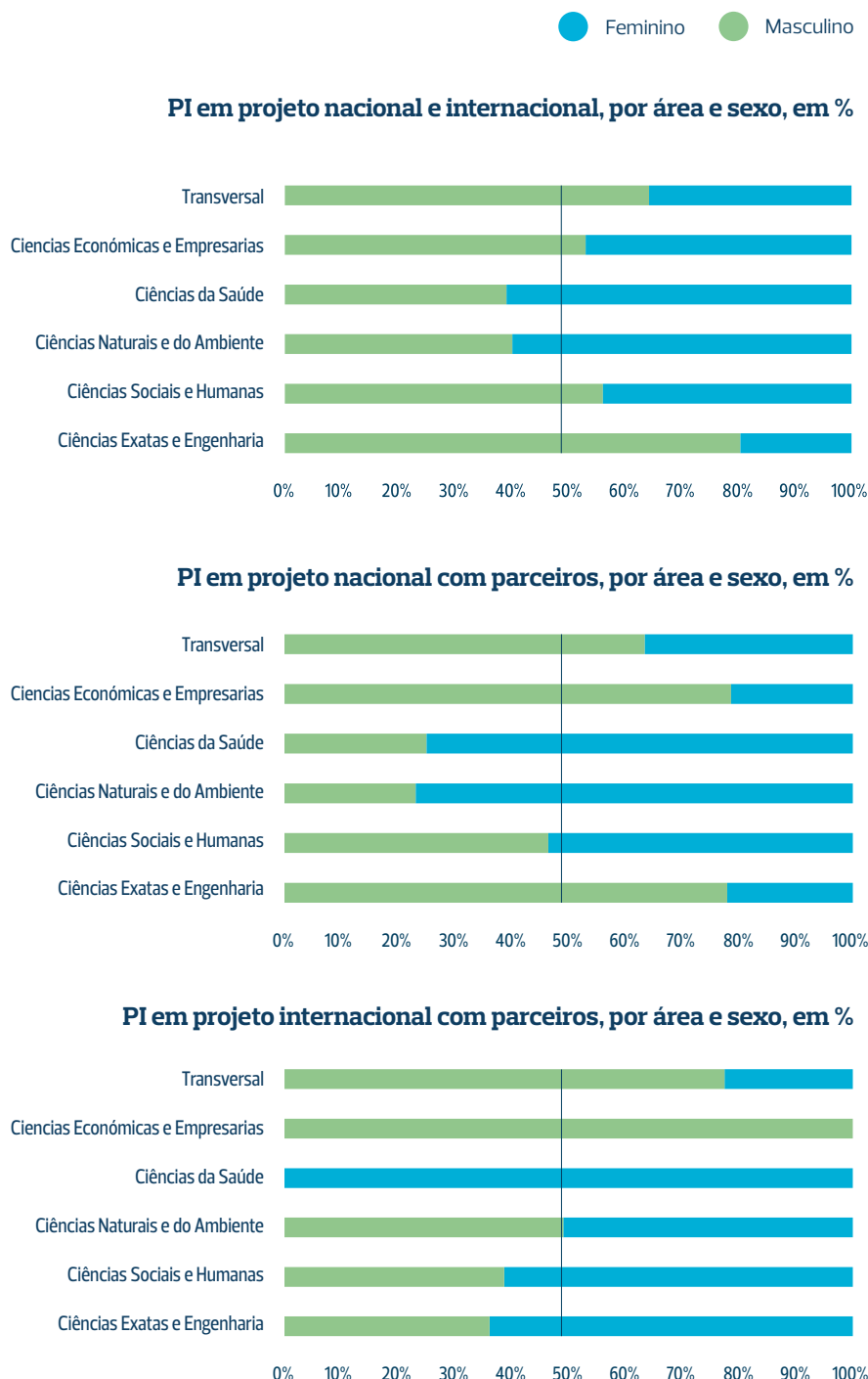


Figura 1

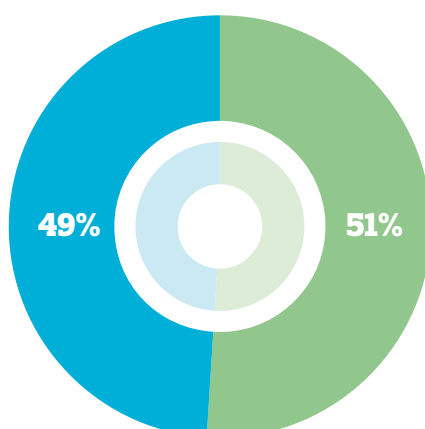
Relação entre a percentagem de coordenação (PI) de projetos em 2023 e o número de parceiros entre os sexos masculino e feminino.



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

Na UAAlg, 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%.

Os dados desde relatório mostraram valores mais próximos do equilíbrio (2023) entre homens e mulheres, com valores mais próximos de 50% na representação do sexo feminino, em geral como PI de projetos e na coordenação de centros.



● Feminino ● Masculino

Coordenação de UI&D

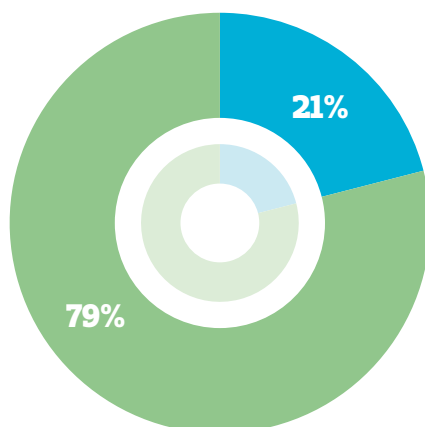
Figura 2

Relação entre a percentagem de coordenação de Unidades de Investigação e Desenvolvimento em 2023 na UAAlg (centros e polos) entre sexos masculino e feminino.

Patentes

Em termos do número de patentes, verificou-se no ano de 2023, uma diferença acentuada entre ambos os sexos, já que não há registo de patentes pelas mulheres em detrimento de 8 por parte de homens.

Já no que diz respeito a patentes citadas em artigos no ano de 2023, registou-se uma percentagem mais baixa para as citações de patentes registadas por mulheres (21%) em detrimento das registadas por homens (79%), como indicado na figura que segue.



Patentes por sexo, em %

Figura 3

Relação entre a percentagem de citação de patentes em 2023 entre sexos masculino e feminino em artigos na base de dados SCI-Val (Scopus).

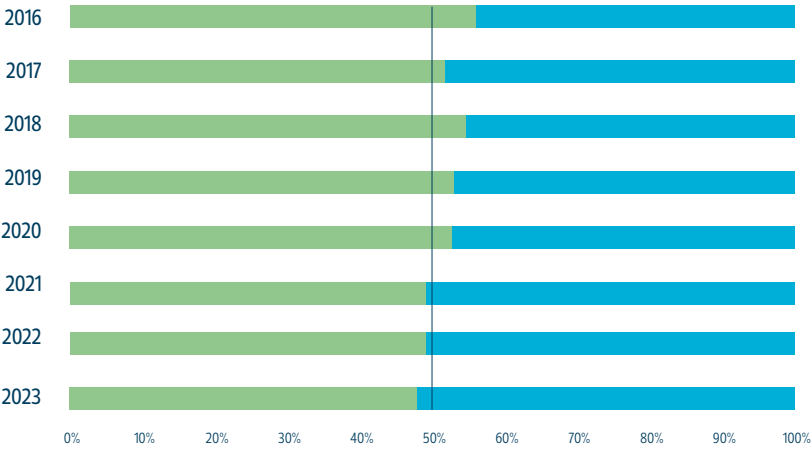


Feminino Masculino

Publicações

No que concerne à autoria e coautoria de publicações na base de dados Scopus, constata-se que no período em análise as mulheres na UAlg continuam a ter uma representação superior à dos homens, enquanto autoras de publicações indexadas na Scopus e publicadas em 2023, e aumentaram a percentagem de publicações, comparativamente aos homens (52% F 48% M). A diferença é muito similar em termos de tipologia de editoriais (51% F, 49% M) (Figura 4).

Publicações por sexo em %



Publicações por tipo e por sexo em %

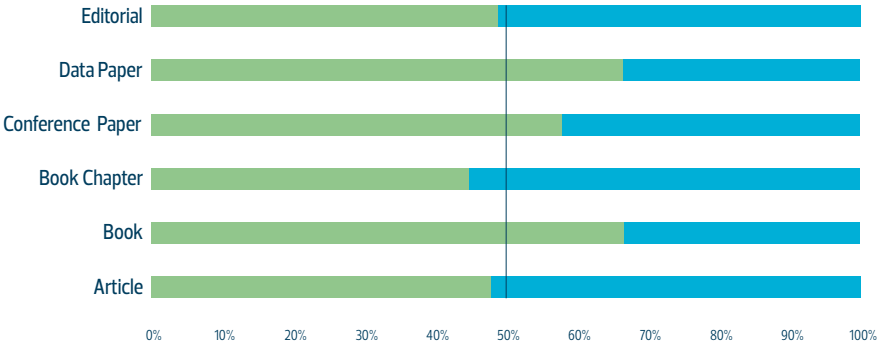


Figura 4
Relação entre a percentagem de autores do sexo masculino e feminino e tipo de publicações presentes na base Scopus no período em análise 2023.

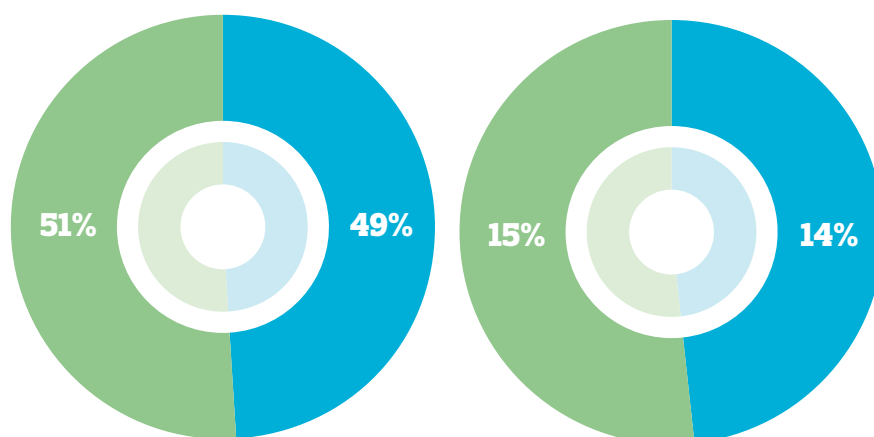


Os homens têm uma percentagem ligeiramente superior de artigos entre as publicações mais citadas a nível mundial, 51%, contra 49% para as autoras (Figura 5, 1º gráfico). Também são eles que publicam mais do que as mulheres em revistas top 10% de percentis de citação com o CiteScore: 15%, contra 14% para as mulheres (Figura 5, 2º gráfico). No entanto, pode-se afirmar que as % estão próximas.

E são também os autores masculinos que mais publicam em revistas Q1, tomando as mulheres a dianteira nas revistas de Q2 (Figura 5, 3º gráfico).

Publicações mais citadas a nível mundial

● Feminino ● Masculino



Publicações em revistas de Q1, Q2 e Q3 por CiteScore (%)

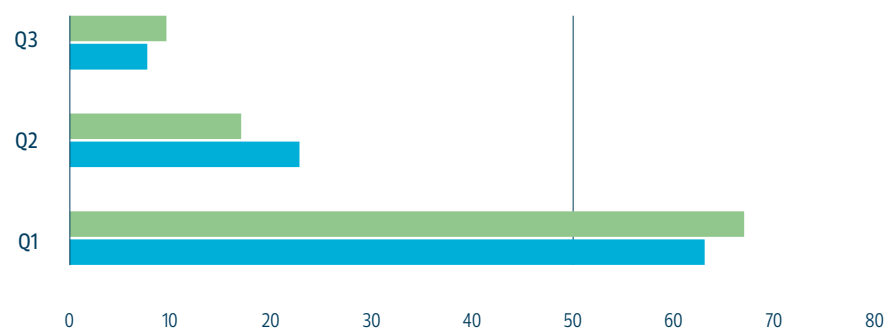


Figura 5

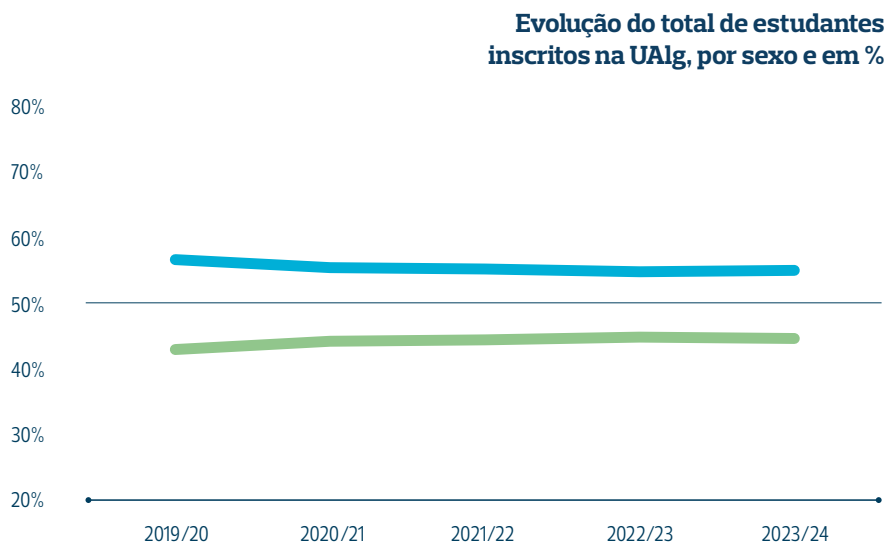
Relação entre a percentagem de autores do sexo masculino e feminino em termos de citações presentes na base Scopus no período de 2023. Publicações por género, em revistas Q1 e Q2.

Ensino

Na dimensão ensino, e considerando os dados relativos à população discente da UAlg ao longo de 5 anos letivos, desde 2019/2020 até 2023/2024, disponíveis na Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), verifica-se uma evolução crescente do total de estudantes inscritos, por sexo, nos vários níveis de ensino.

Figura 6

Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em percentagem, entre os anos letivos de 2019/20 e 2023/24.



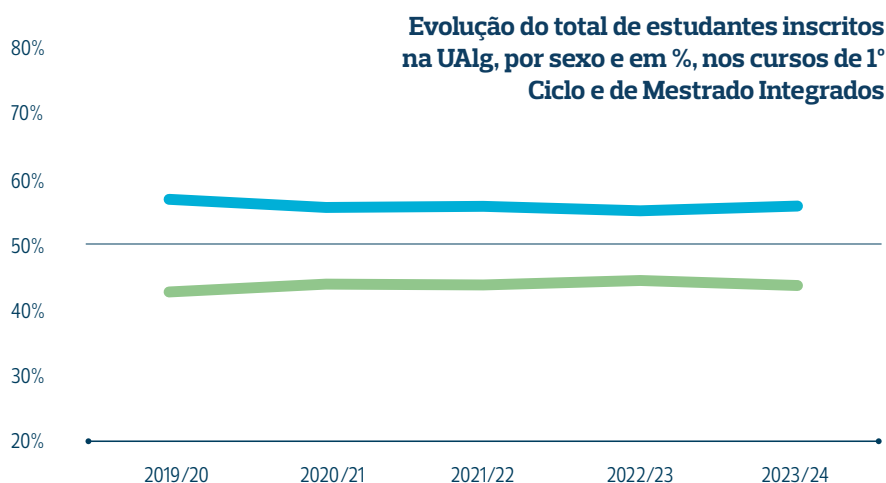
Verifica-se um crescimento global do número de estudantes no período em apreço. Os dados relativos a 2023/24 e considerando comparativamente os 5 anos letivos anteriores, mostram que a população discente feminina tem maior representatividade na Universidade do Algarve. Em 2019/20, a distribuição dos 8013 estudantes inscritos em cursos conferentes de grau era de 56,86% para o sexo feminino e de 43,14% para o sexo masculino. Já em

2023/24, dos 10080 estudantes inscritos em cursos conferentes de grau, 55,21% eram do sexo feminino e 44,79% do sexo masculino (Figura 6). 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 cursos de Licenciatura e de Mestrado Integrado, a população discente feminina apresenta-se em maior número. Verificamos, que entre 2019/2020 e 2022/23 a predominância do género feminino entre os inscritos tem vindo a diminuir, observando-se, contudo, um ligeiro aumento percentual na população discente feminina, para 55,97%, em 2023/24 (Figura 7).

Figura 7

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 2019/20 e 2023/24.

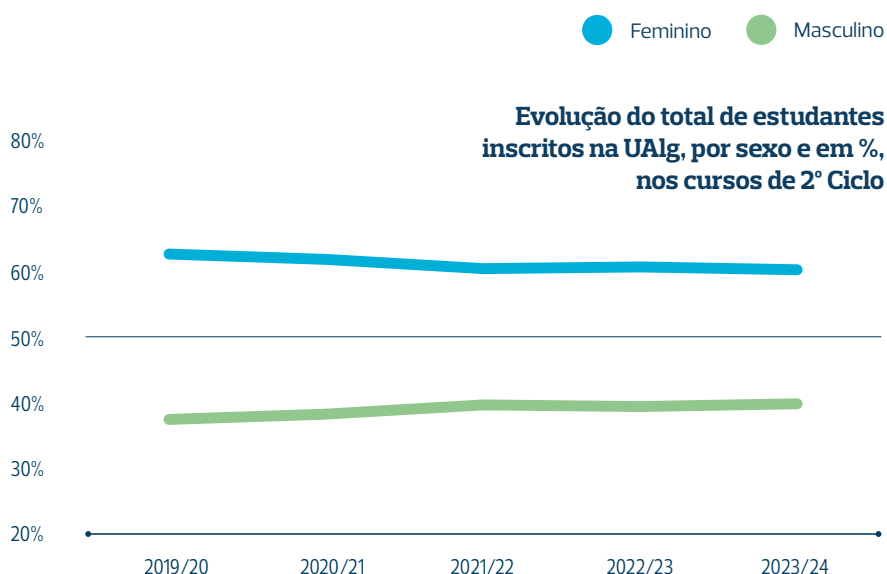




De igual modo, constata-se que nos cursos de Mestrado a população discente feminina é maioritária no período em análise, sendo a diferença consistentemente superior a 20%. Entre 2019/20 e 2023/24 verifica-se, todavia, um ligeiro aumento percentual na população discente masculina, de 37,56% em 2019/20, para 39,92% em 2023/24 (Figura 8).

Figura 8

Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em percentagem, nos cursos de 2º Ciclo, entre os anos letivos de 2019/20 e 20/2024



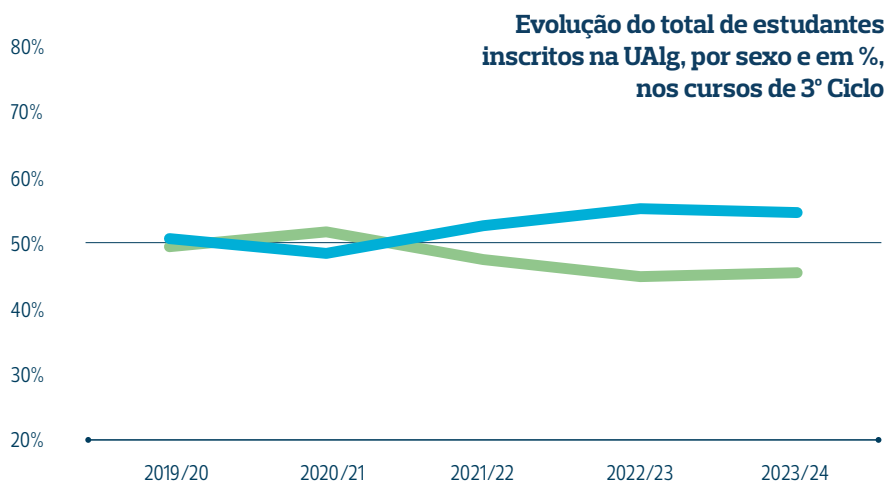
No ano letivo de 2019/20 a população discente feminina e masculina que frequentava cursos de Doutoramento era praticamente equivalente, sendo a diferença percentual entre ambos os

géneros de apenas 1,20%. No ano letivo de 2020/2021 regista-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 9).

Figura 9

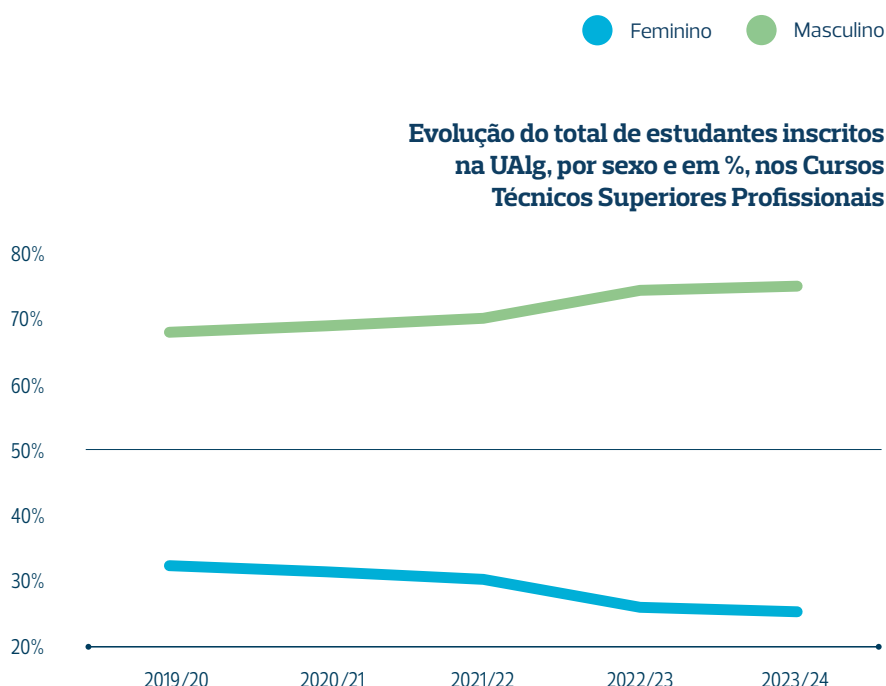
Evolução do total de estudantes inscritos na UAlg, por sexo e em percentagem, nos cursos de 3º Ciclo, entre os anos letivos de 2019/20 e 2023/24.



Nos Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP) a população discente tem vindo a aumentar nos últimos anos, com maior predominância do sexo masculino (74,51% em 2023/24). Observa-se uma clara tendência para decréscimo do número de estudantes do sexo feminino, contrastando com o aumento do número de estudantes (Figura 10).

Figura 10

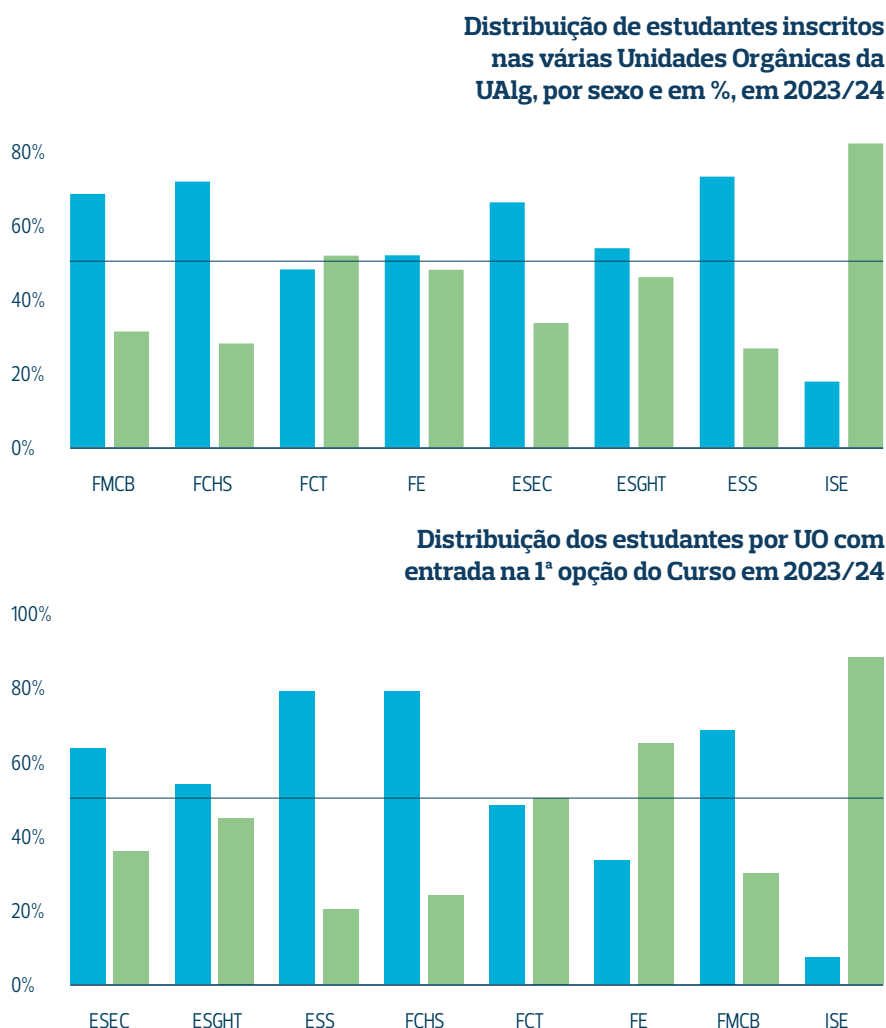
Evolução do total de estudantes inscritos nos Cursos Técnicos Superiores Profissionais, em percentagem e por sexo, entre os anos letivos de 2019/20 e 2023/24.



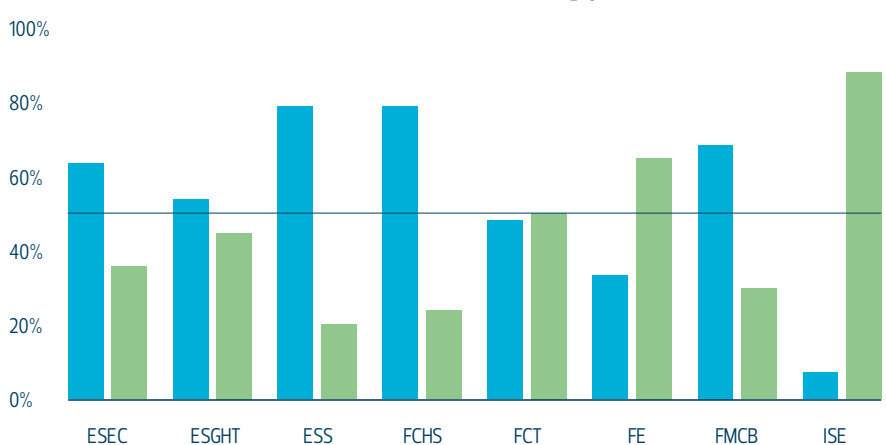
Observando os dados referentes à distribuição da população discente, por Unidade Orgânica, no ano letivo de 2023/24, é visível uma elevada prevalência da população discente masculina no ISE, (82%), contrastando com a ESS, a FCHS, a ESEC e a FCBM, onde predomina o sexo feminino (73%, 72%, 66% e 69%, respetivamente). 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 11).

Figura 11

Distribuição de estudantes inscritos nas várias Unidades Orgânicas da UAlg, por sexo e em percentagem, no ano letivo de 2023-2024, com discriminação abaixo dos homens e mulheres que entraram neste ano letivo na 1ª opção de curso.

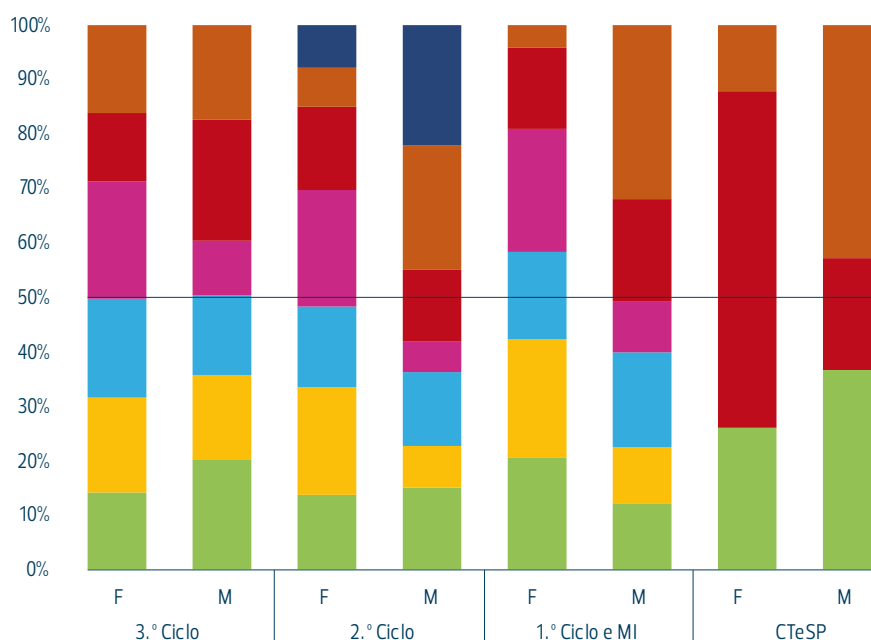


Distribuição dos estudantes por UO com entrada na 1ª opção do Curso em 2023/24



**Figura 12**

Estudantes inscritos no ano letivo 2023/2024, em percentagem, por área de educação e formação e por sexo
M–masculino, F–feminino.



A distribuição dos estudantes inscritos no ano letivo 2023/24, por sexo e por área de agrupamento interno dos cursos da UAAlg, evidencia diferenças significativas entre as áreas (Figura 12).

- Na área de **Engenharias e Tecnologias** observa-se a predominância de estudantes do sexo masculino em todos os níveis de ensino, à exceção do 3.º Ciclo;
- Nas áreas de **Ciências Sociais e da Educação** e de **Ciências e Tecnologias da Saúde** o sexo

feminino 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, pelo contrário existe uma maior proporção de discentes do sexo masculino nos cursos de Doutoramento e nos Cursos TEsP, com respetivamente 51% e 76%.

- Na área de **Economia, 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 13 a 17).

Figura 13

Estudantes diplomados por níveis de formação e sexo, em percentagem – Ano letivo de 2022/23.

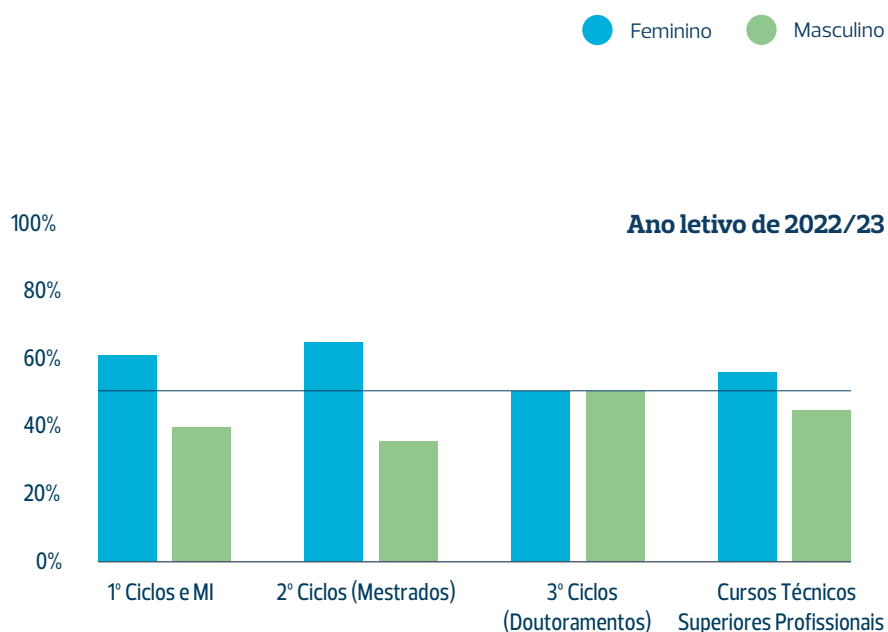


Figura 14

Estudantes diplomados por níveis de formação e sexo, em percentagem – Ano letivo de 2021/22.

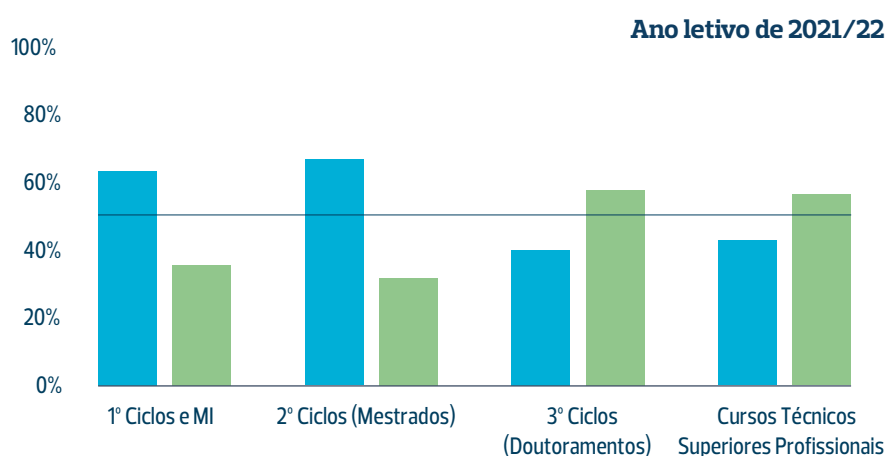
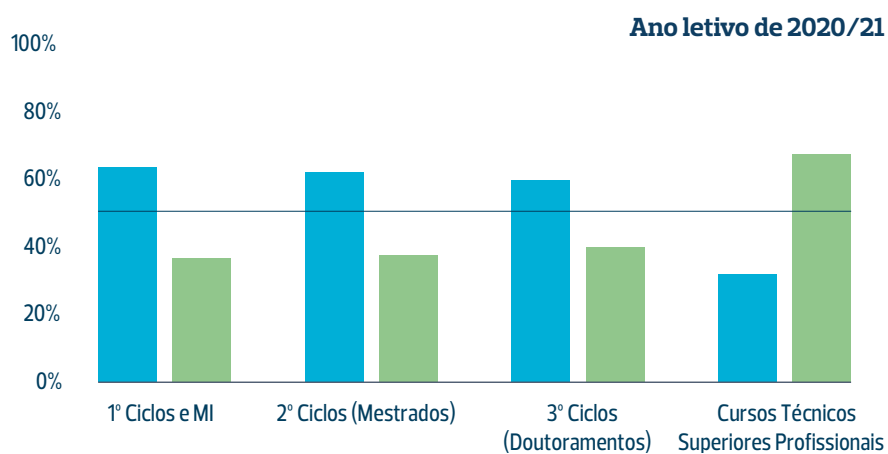


Figura 15

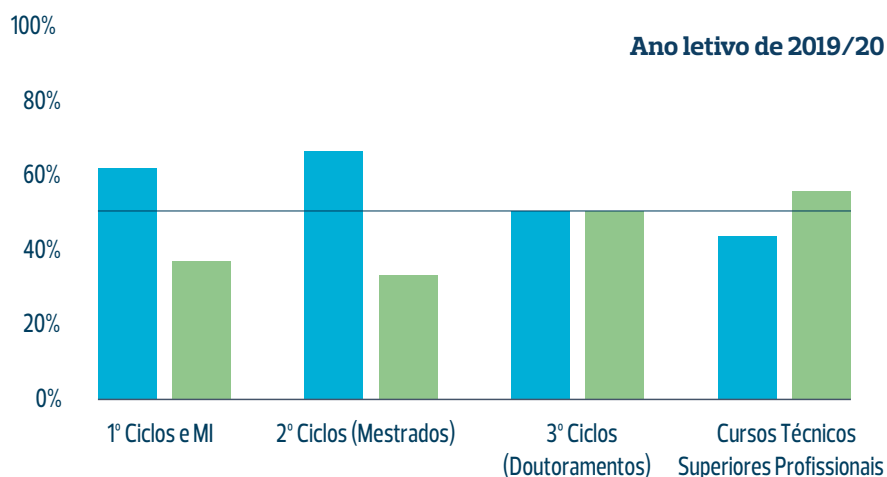
Estudantes diplomados por níveis de formação e sexo, em percentagem – Ano letivo de 2020/21.



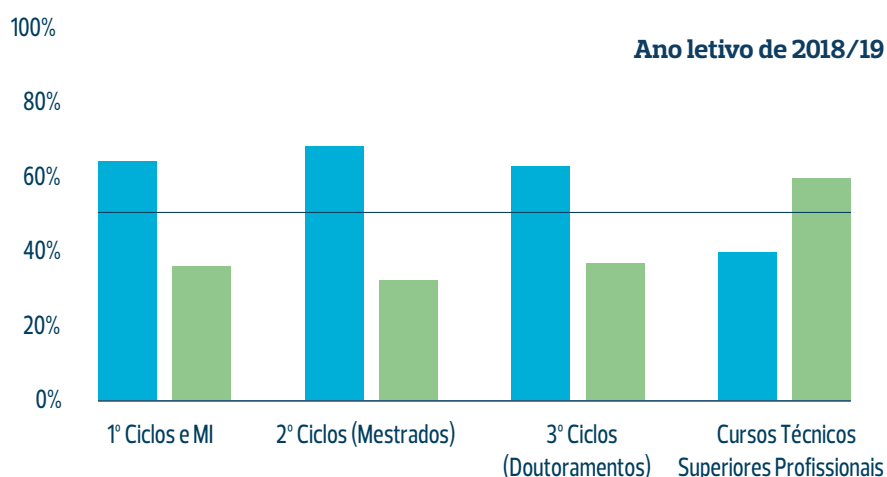
● Feminino ● Masculino

Figura 16

Estudantes diplomados por níveis de formação e sexo, em percentagem – Ano letivo de 2019/20.

**Figura 17**

Estudantes diplomados por níveis de formação e sexo, em percentagem – Ano letivo de 2018/19.



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 2023/2024 o número de diplomados foi equivalente entre os dois sexos, tendo existido recuperação no balanço relativamente a 2022/2023 onde os homens apresentavam mais diplomados a nível de Doutoramento. Já nos cursos Técnicos Superiores Profissionais o número de diplomados do sexo masculino, entre 2018/2019 e 2021/2022, foi

superior, enquanto no ano letivo 2022/2023 prevaleceu o sexo feminino (Figuras 13 a 17).

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 2018/2019 e 2023/2024 a diferença percentual de diplomados do sexo feminino nos cursos de Licenciatura e Mestrado Integrado é globalmente superior em cerca de 20%, 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 em análise, sendo esta diferença superior à correspondente diferença no número de inscritos. A mesma tendência é observada, e 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 face aos inscritos, por sexo, 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. Esta análise mostra que 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 sexos, nas várias UO, apresentam pequenas variações. (Figuras 18, 19, 20 e 21).

Figura 18
Médias de acesso através do CNA, por Unidade Orgânica e por sexo – Ano letivo de 2023/24.

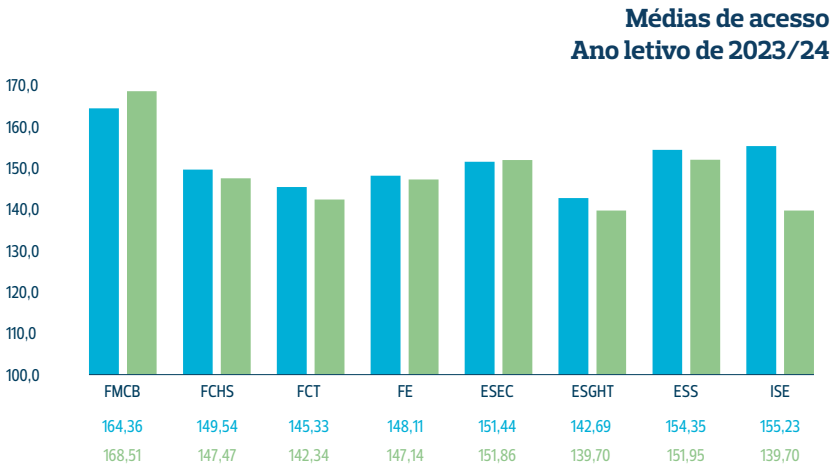
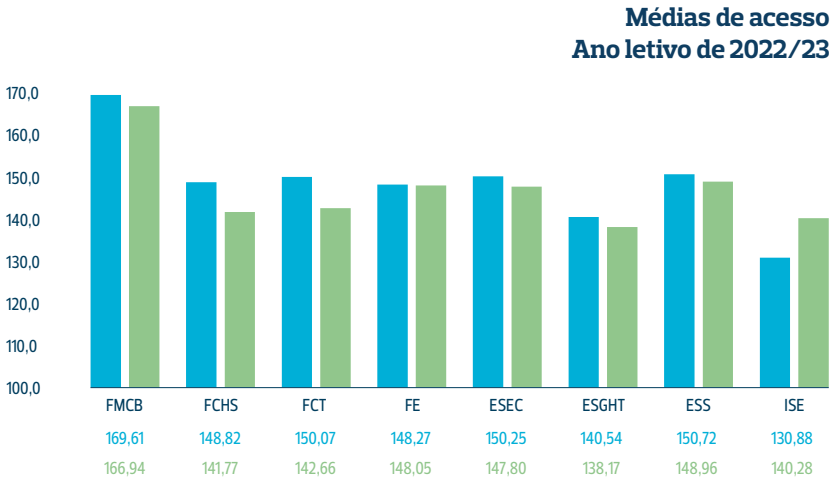


Figura 19
Médias de acesso através do CNA, por Unidade Orgânica e por sexo – Ano letivo de 2022/23.





● Feminino ● Masculino

Médias de acesso Ano letivo de 2021/22

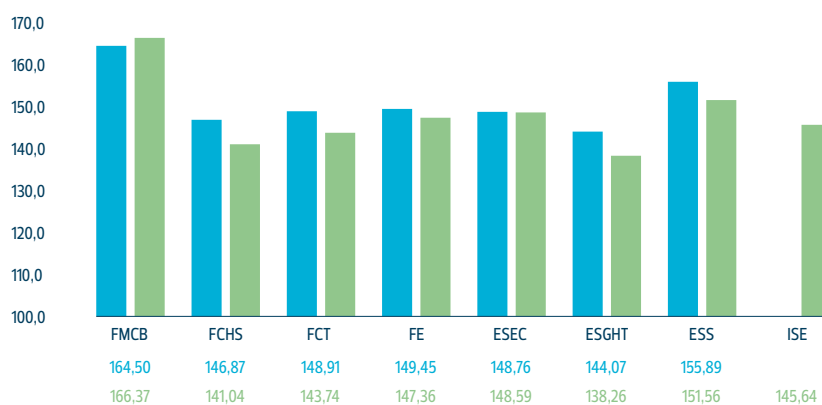


Figura 20

Médias de acesso através do CNA,
por Unidade Orgânica e por sexo –
Ano letivo de 2021/22.

Médias de acesso Ano letivo de 2020/21

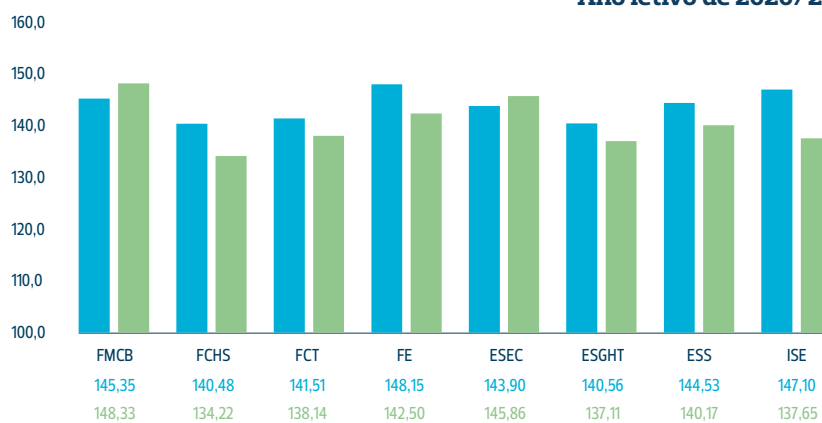


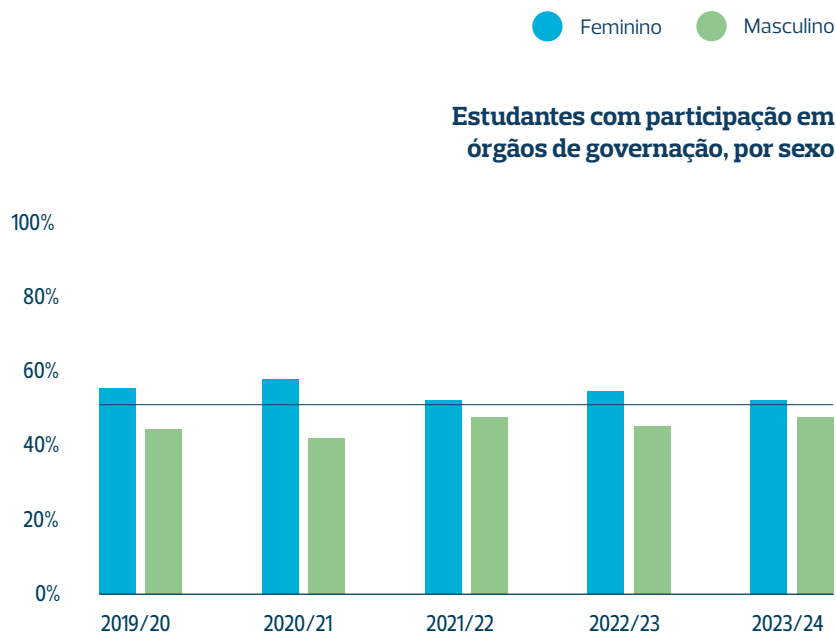
Figura 21

Médias de acesso através do CNA,
por Unidade Orgânica e por sexo –
Ano letivo de 2020/21.

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 22).

Figura 22

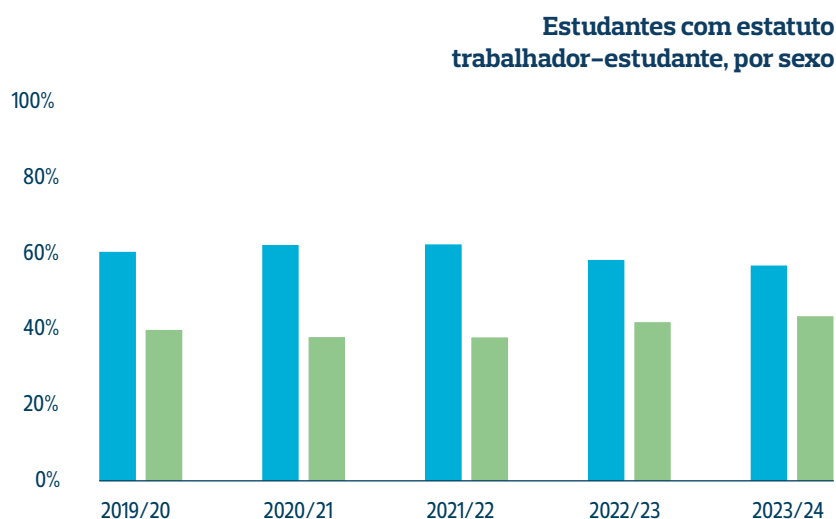
Estudantes com participação em órgãos de governação, por sexo e em percentagem.



Relativamente à distribuição de estudantes com estatuto de trabalhador-estudante, verifica-se também uma predominância de estudantes do sexo feminino (Figura 23).

Figura 23

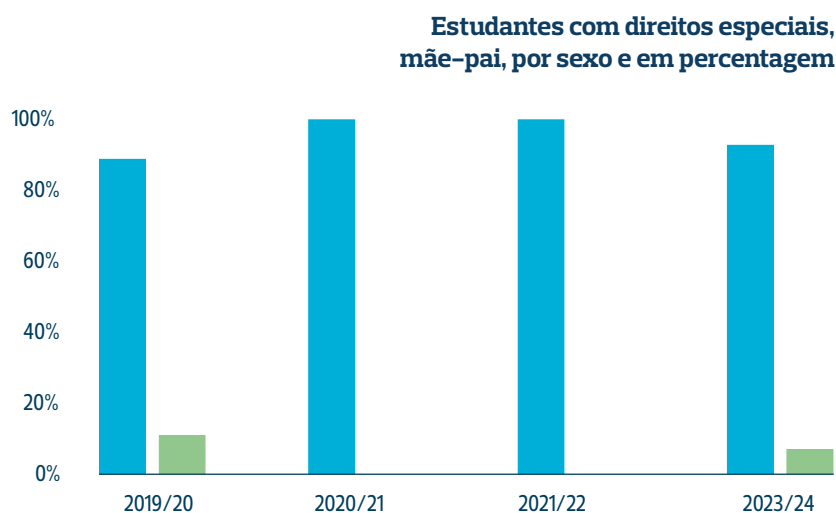
Estudantes com estatuto trabalhador-estudante, por sexo e em percentagem.



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

Figura 24

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



● Feminino ● Masculino

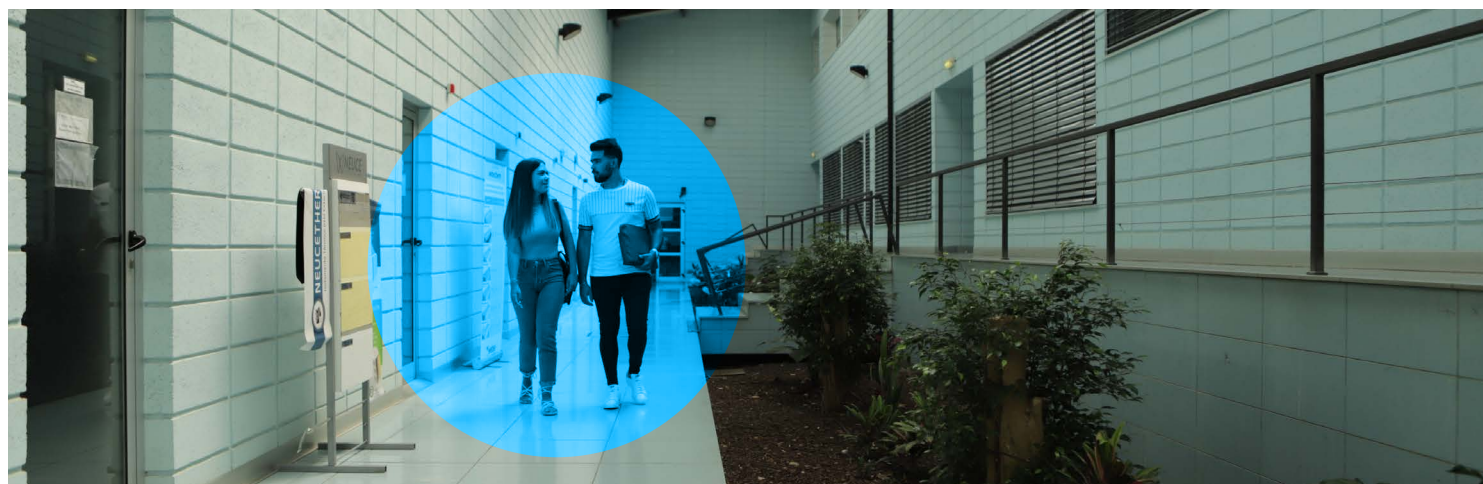
Relativamente à distribuição de estudantes galardoados com prémios e bolsas de mérito, por sexo, constata-se diferenças acentuadas, sendo as mulheres que obtêm a maior percentagem de prémios e bolsas de mérito (Figura 25).

Figura 25

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

Estudantes com prémios e bolsas de mérito, por sexo





Quanto à distribuição dos estudantes de doutoramento, com e sem bolsa de investigação, por sexo, durante o período de referência, as mulheres registam uma predominância, com mais de 60%

das bolsas atribuídas (Figura 26). Neste âmbito, foram consideradas estudantes com bolsas da FCT e outras, tais como bolsas de Marie Skłodowska-Curie Actions e Fundação "La Caixa". Relativamente

aos doutorandos sem bolsa (autofinanciados), regista-se um equilíbrio entre ambos os géneros. (Figura 27).

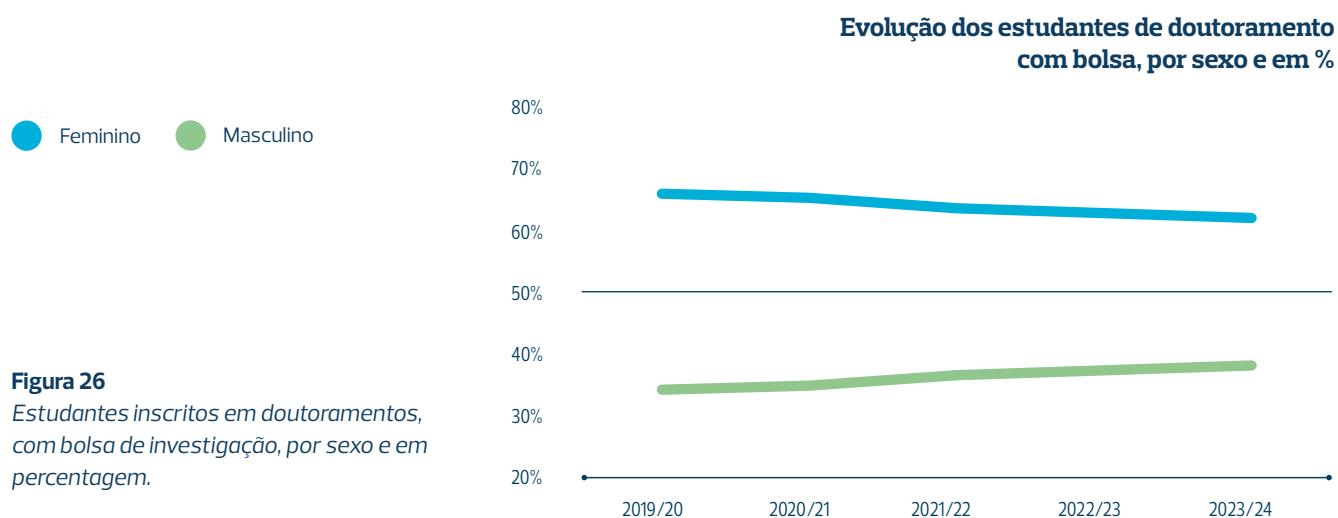


Figura 26

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

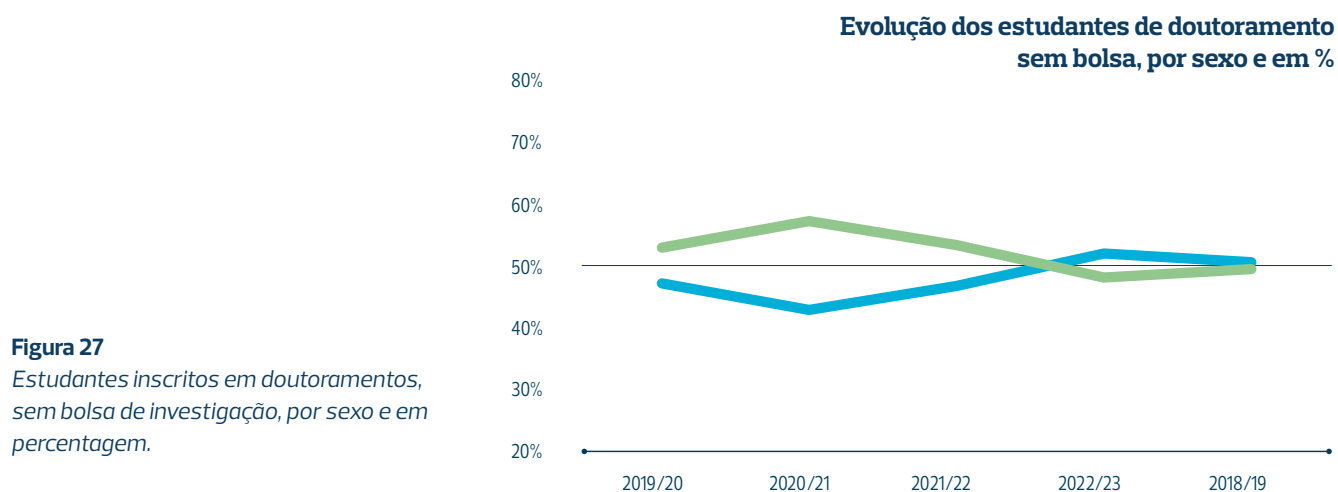
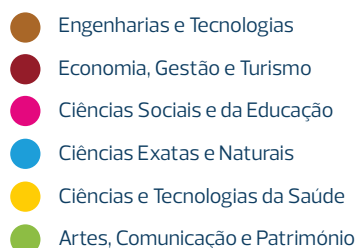
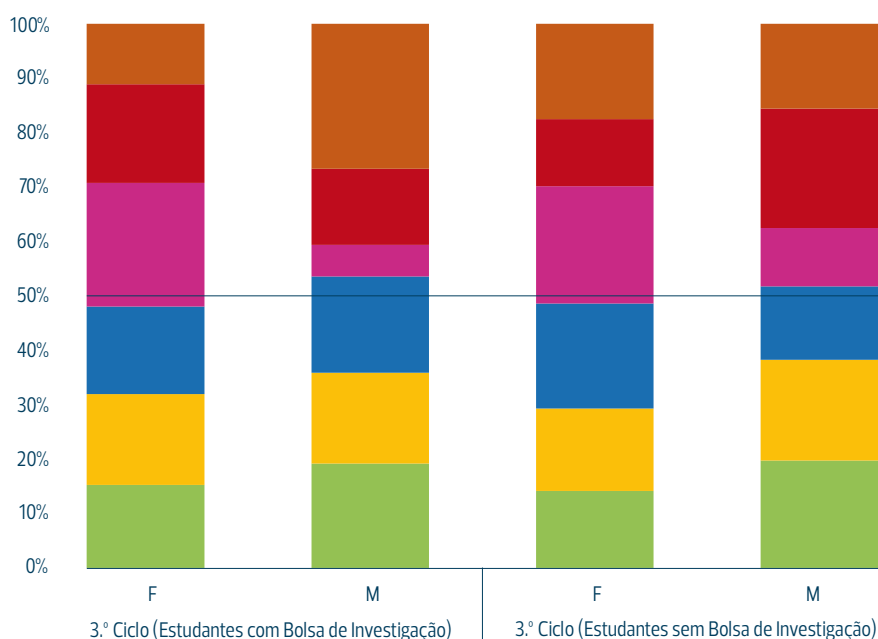


Figura 27

Estudantes inscritos em doutoramentos, sem bolsa de investigação, por sexo e em percentagem.

**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 2023/24.



No que diz respeito à distribuição de estudantes de doutoramento, com e sem bolsa de investigação, por área, no ano letivo 2023/24 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 28).

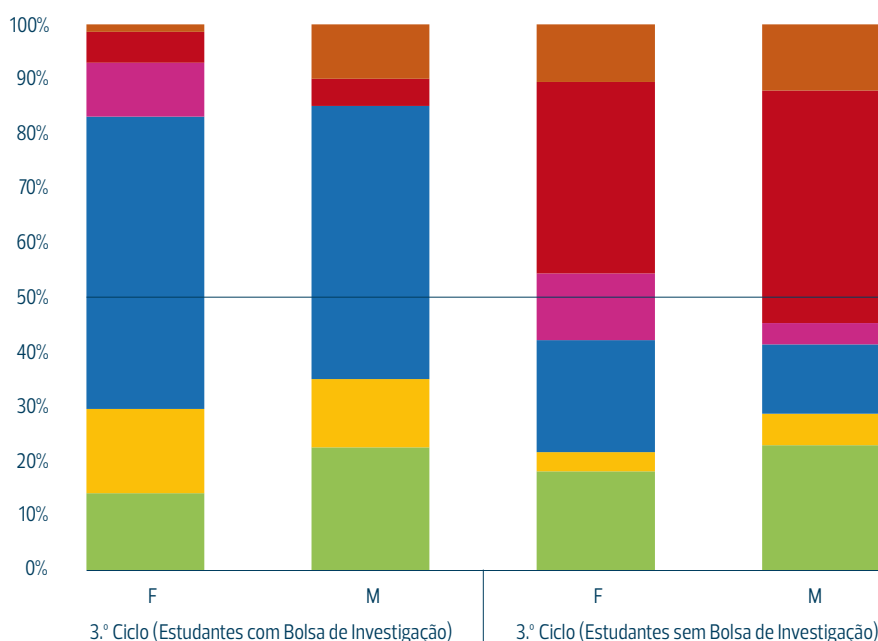
Constata-se uma prevalência do sexo masculino nos estudantes inscritos em doutoramentos com bolsa de investigação nas áreas das Engenharias e Tecnologias e também uma clara preponderância do sexo masculino na área de

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

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

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 2022/23.





- 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 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 2021/22.

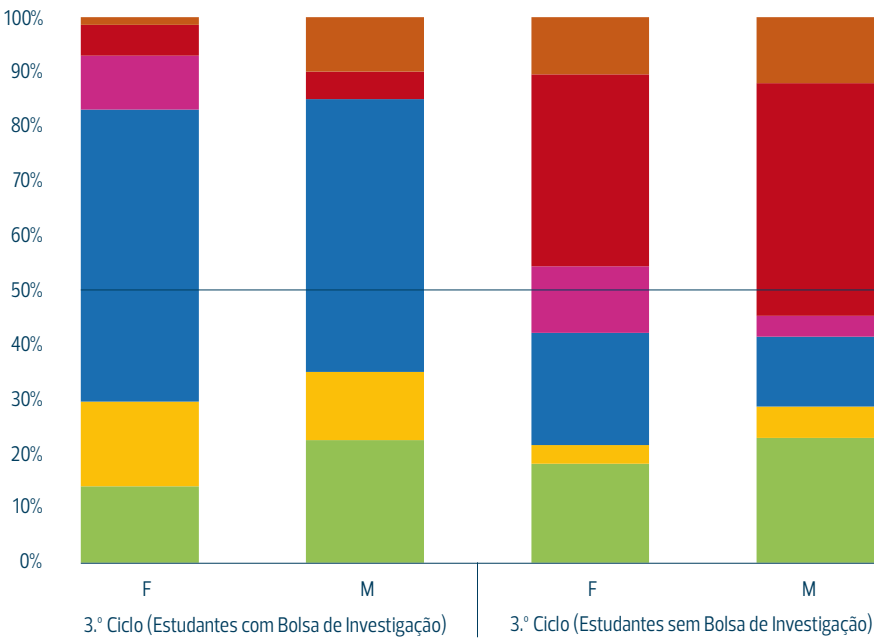
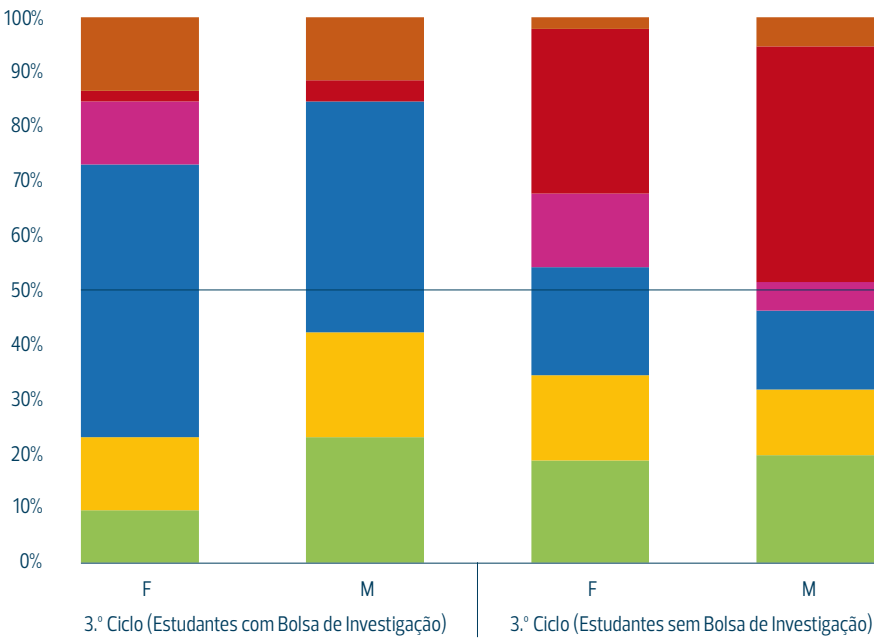


Figura 31
Estudantes inscritos em doutoramentos, com e sem bolsa de investigação, por área de formação e sexo M–masculino, F–feminino, em percentagem, no ano letivo 2020/21.

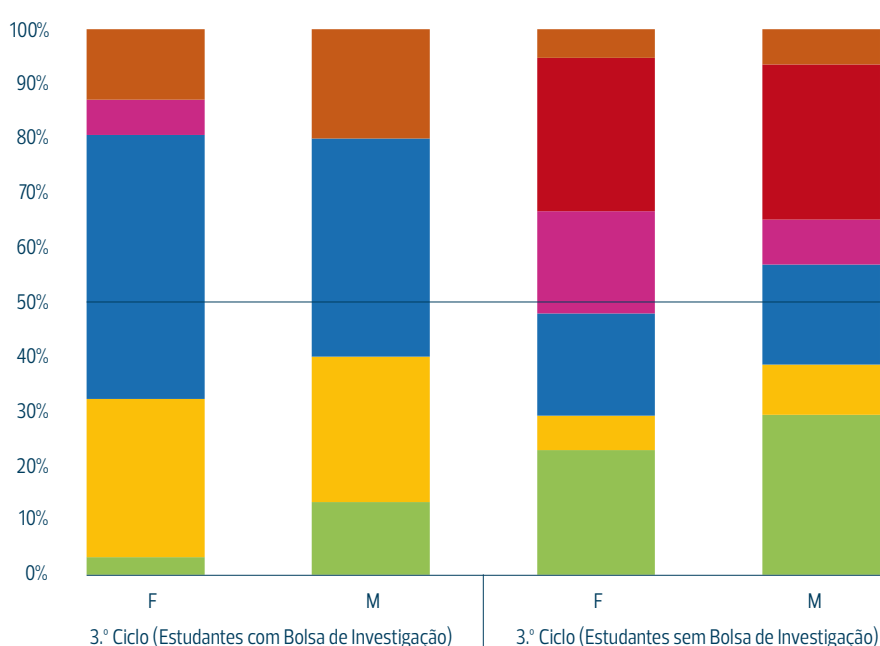




- Engenharias e Tecnologias
- Economia, Gestão e Turismo
- Ciências Sociais e da Educação
- Ciências Exatas e Naturais
- Ciências e Tecnologias da Saúde
- Artes, Comunicação e Património

Figura 32

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 2019/20

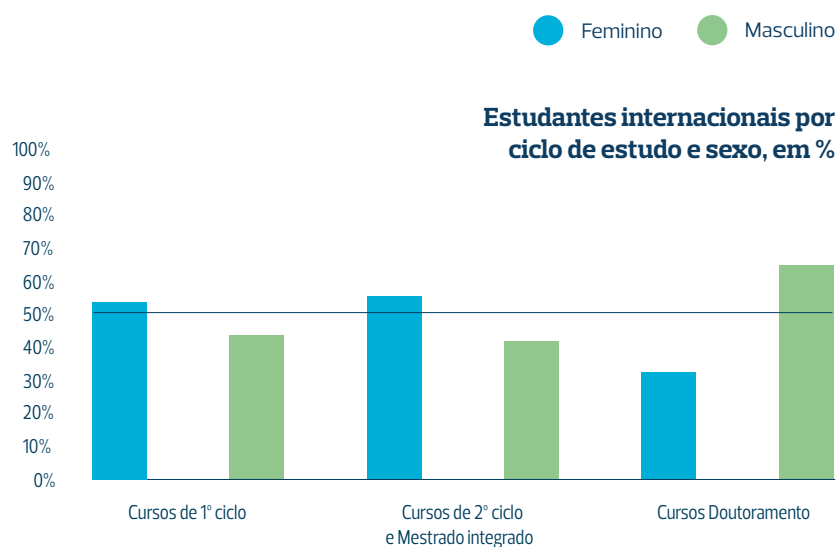


Estudante internacional

No caso dos estudantes internacionais, por referência a estudantes estrangeiros que não residiam em Portugal antes de iniciarem o período de estudo, constata-se as percentagens relativas a ambos os sexos estão mais equilibradas nos cursos nos cursos de 1º e 2º ciclos (Figura 33), mas no caso dos doutoramentos os homens continuam a dominar.

Figura 33

Estudantes Internacionais inscritos em 2021/22 por ciclo de estudo, sexo e em percentagem.





Mobilidade

Os estudantes da UAlg (fluxo de saída – OUTGOING) continuam a ter menor Mobilidade em comparação com os estudantes estrangeiros (fluxo de entrada – INCOMING) que visitaram a instituição em mobilidade no mesmo período, observando-se, contudo, que o fluxo INCOMING, no acumulado dos anos em análise, é dominado pelo sexo feminino e constatando-se um equilíbrio apenas nas mobilidades nacionais (Figura 34).

Figura 34
Mobilidade estudantes "INCOMING" em 2023 por sexo, em percentagem.

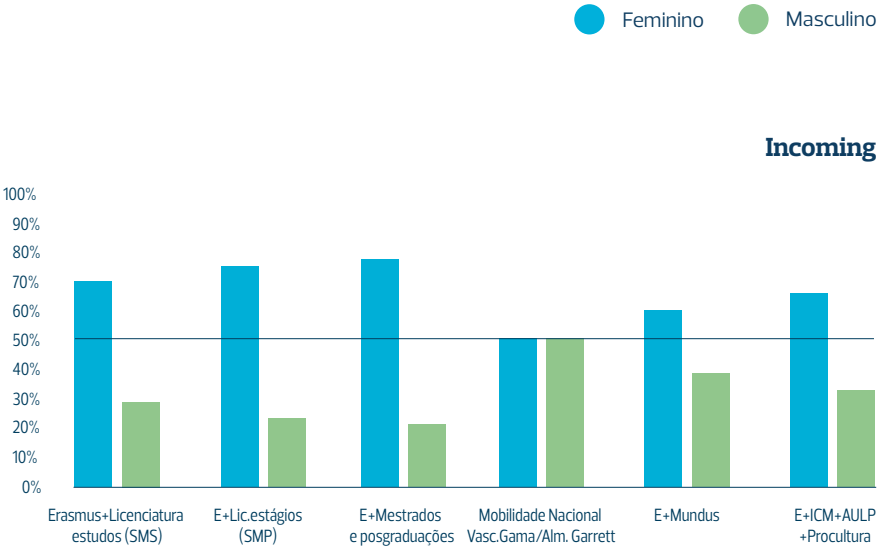
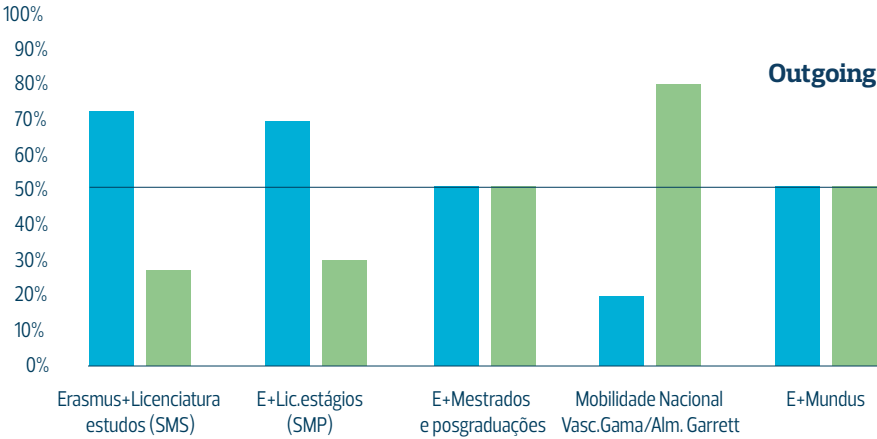


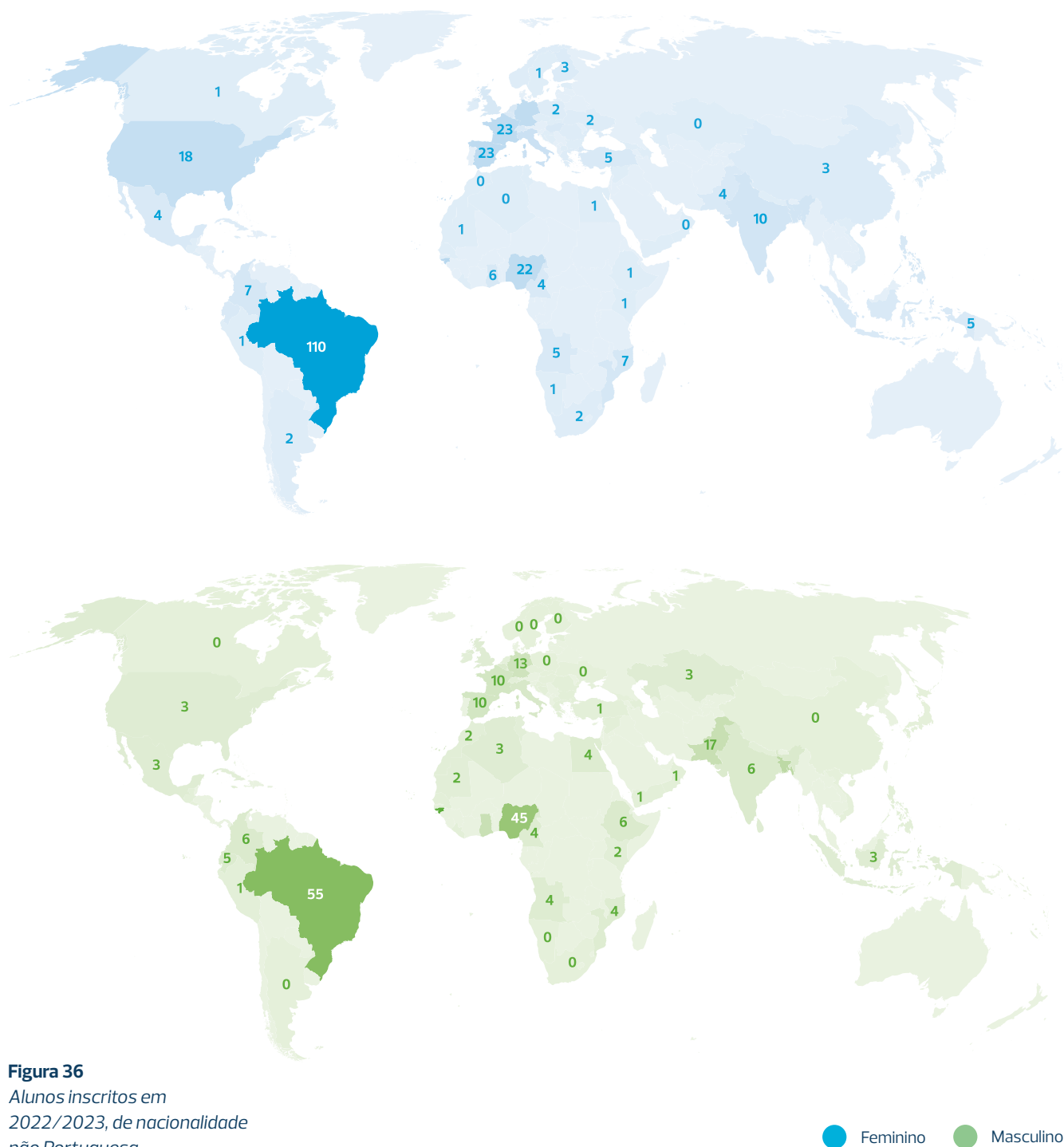
Figura 35
Mobilidade estudantes "OUTGOING" em 2023 por sexo, em percentagem.



Entre as estudantes da nossa instituição (OUTGOING) verifica-se uma maior mobilidade a nível da maioria das tipologias, tal como no período anterior, sem embargo, no âmbito dos Mestrados Nacionais e Erasmus Mundus, constata-se, no último período em análise, um equilíbrio entre os sexos (Figura 34). O elevado

número de nacionalidades, mais de 100 em 2023, representadas entre os estudantes da UAlg, apresenta algum equilíbrio a nível dos sexos, contudo nos diferentes graus de ensino existem mais nacionalidades representadas entre os estudantes de mestrado e doutoramento do sexo masculino, com 65 e 35 nacionalidades, versus

60 e 30 nacionalidades entre os estudantes de sexo feminino. Nas licenciaturas o cenário é distinto, com mais nacionalidades entre as estudantes do sexo feminino, com 55 nacionalidades, versus apenas 34 nacionalidades nos estudantes de sexo masculino.



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 2023 não houve alterações significativas no número e distribuição de trabalhadores por sexo.

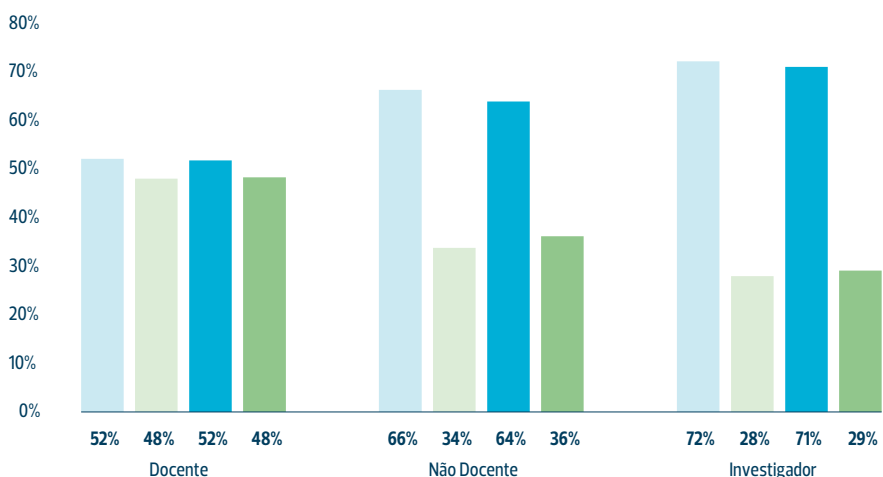
A partir de 2018 a alteração no número de efetivos de Investigadores decorre da abertura de concursos específicos para a contratação de investigadores, financiados pela FCT, nomeadamente o Concurso ao Estímulo do Emprego Científico – CEEC Individual, CEEC Institucional e CEEC no âmbito de projetos. Estes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

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, prevalecendo o sexo 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 2023, verifica-se uma ligeira atenuação da diferença percentual entre os sexos (Figura 37).



Figura 37

Comparação do corpo da Universidade do Algarve entre 2022 e 2023, por sexo (azul ou verde claro 2022, Azul ou verde escuro 2023; Azul sexo feminino; Verde sexo masculino).





Trabalhadores Docentes

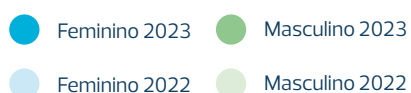


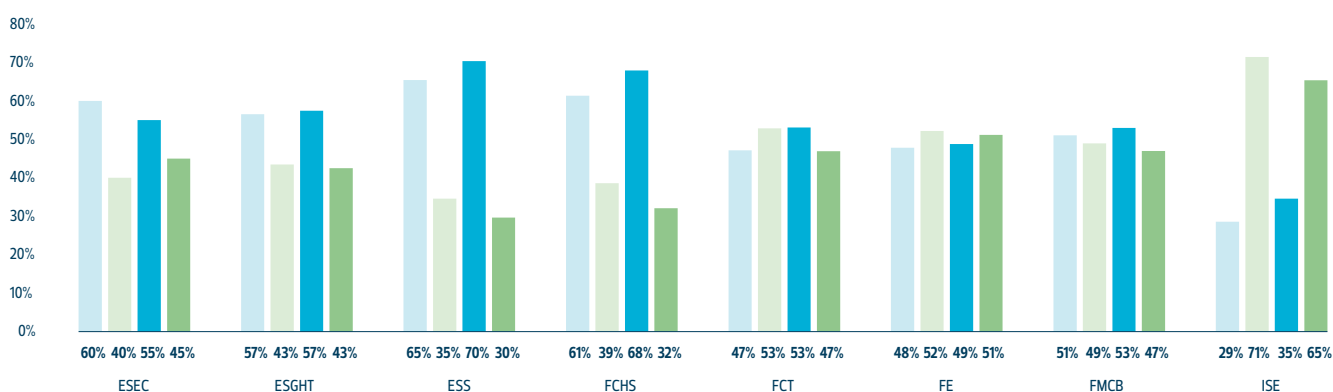
Figura 38

Distribuição de docentes das UO, por sexo, em 2022 e 2023 (azul ou verde-claro 2022, Azul ou verde escuro 2023; Azul sexo feminino; Verde sexo masculino).

As Unidades Orgânicas que integram a Universidade do Algarve são, no subsistema de ensino universitário, a Faculdade de Ciências e Tecnologia (FCT), a Faculdade de Economia (FE), a Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (FCHS) e a Faculdade de Medicina e Ciências Biomédicas (FMCB) (esta última, denominada até 2020

como Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina).

Por seu turno, integram a UAlg, no subsistema de ensino politécnico, a Escola Superior de Educação e Comunicação (ESEC), a Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, (ESGHT) a Escola Superior de Saúde (ESS) e o Instituto Superior de Engenharia (ISE).





- Feminino 2023
- Masculino 2023
- Feminino 2022
- Masculino 2022

Figura 39
Distribuição de docentes por sexo, por antiguidade, entre 2022 e 2023. (azul ou verde-claro 2022, azul ou verde escuro 2023; Azul sexo feminino; Verde sexo masculino).

De uma maneira geral, verifica-se que a representatividade dos sexos, entre 2022 e 2023, se manteve. As Unidades Orgânicas ESEC, ESGHT, ESS, FCHS e FMCB mantêm a predominância de docentes do sexo feminino. Verifica-se que, nesta última, a diferença aumentou ligeiramente, enquanto na FCHS a diferença se acentuou ligeiramente. No ISE as diferenças mantêm-se, sendo o sexo masculino predominante. Na FE houve uma aproximação na representação percentual dos sexos e na FCT a tendência alterou-se, sendo agora

o sexo feminino a predominar, mesmo que ligeiramente (Figura 38).

Passando da perspetiva das Unidades Orgânicas para a representatividade dos sexos em termos de antiguidade na Universidade, no corpo docente (Figura 39) verifica-se que a tendência de 2022 se mantém em 2023. O sexo feminino predomina nos grupos até 19 anos de serviço e a partir de 30 anos de serviço. Entre 20 e 29 anos de antiguidade predomina o sexo masculino.

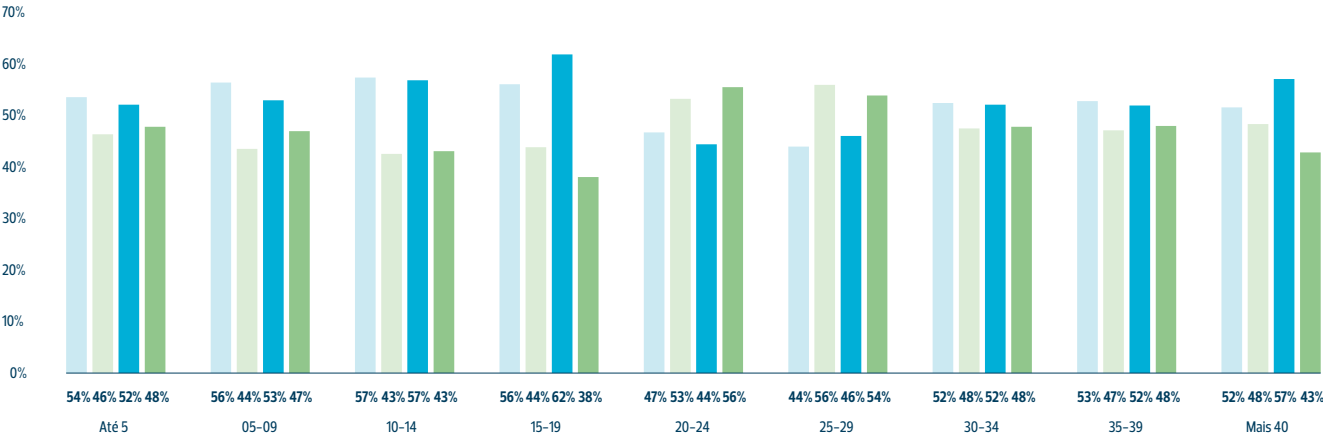
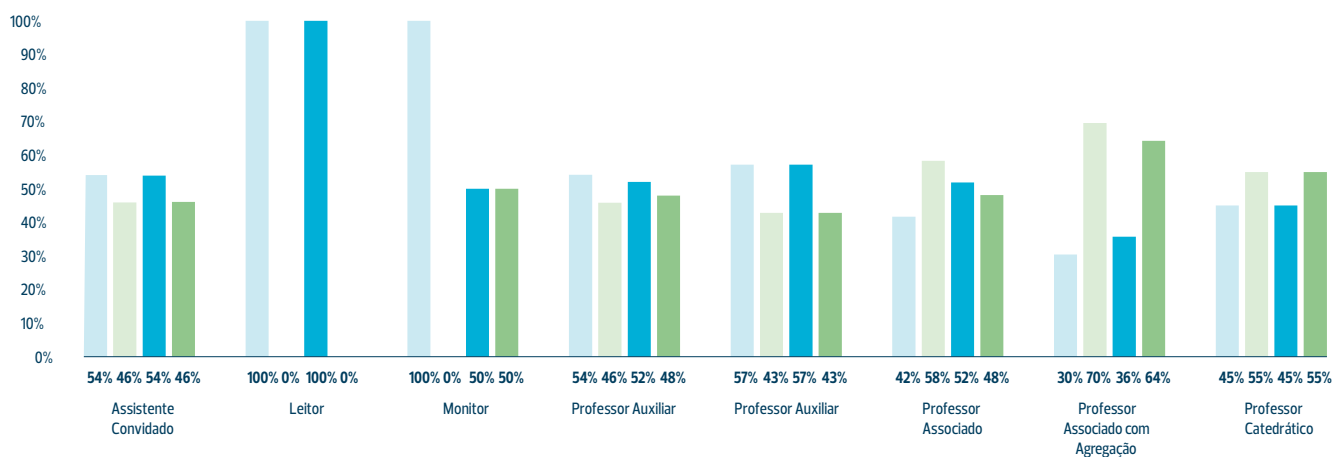


Figura 40

Distribuição de docentes por sexo e por categoria, no Ensino Universitário, entre 2022 e 2023 (Azul ou verde claro 2022, Azul ou verde escuro 2023; Azul sexo feminino; Verde sexo masculino).

Estes resultados poderão estar relacionados com os que se obtêm da desagregação dos sexos por categoria, apresentados 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 2023.

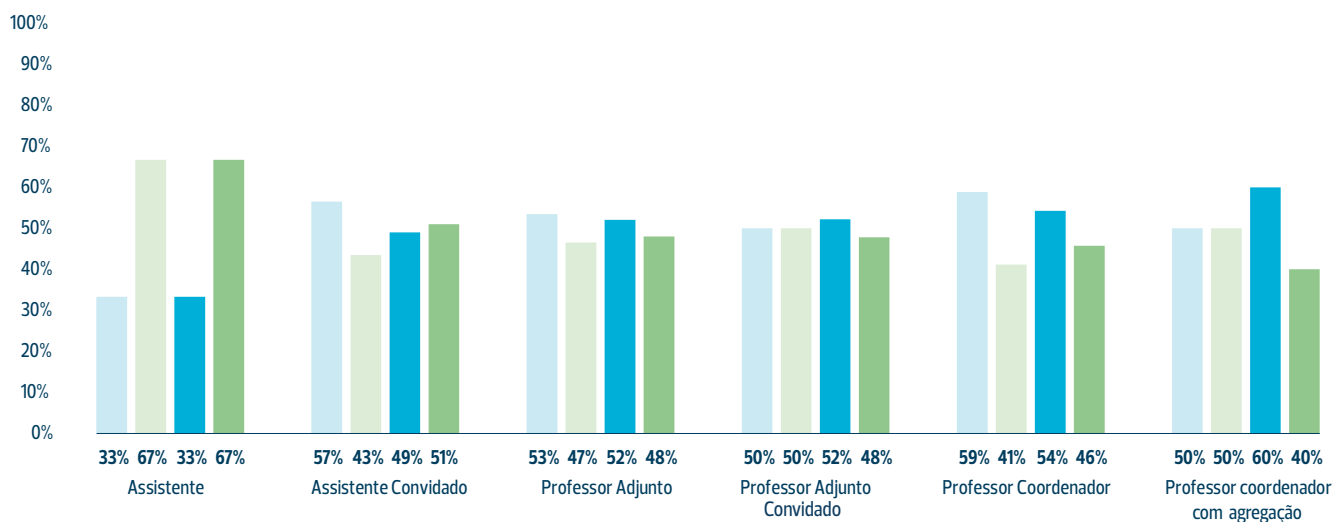
**Figura 41**

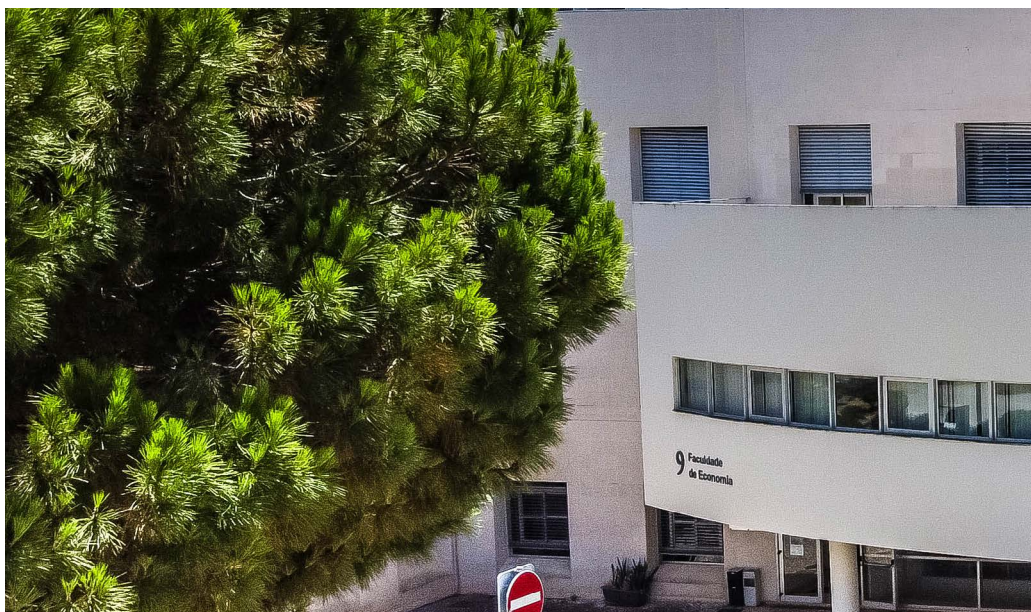
Distribuição de docentes por categoria e por sexo no Ensino Politécnico, 2022 e 2023 (Azul ou verde claro 2022, Azul ou verde escuro 2023; Azul sexo feminino; Verde sexo masculino).

Em 2022, no subsistema universitário, predomina o sexo feminino na categoria de Professor Auxiliar com Agregação (Figura 40). Nas categorias seguintes o sexo mais representado continua a ser o masculino, principalmente na categoria de Professor Associado com Agregação.

Em 2023, a tendência mantém-se, à exceção da categoria de Professor Associado, onde passa a predominar o sexo masculino.

No subsistema de ensino politécnico, de um modo geral, não existem diferenças relevantes em relação à distribuição dos sexos por categorias (Figura 41).

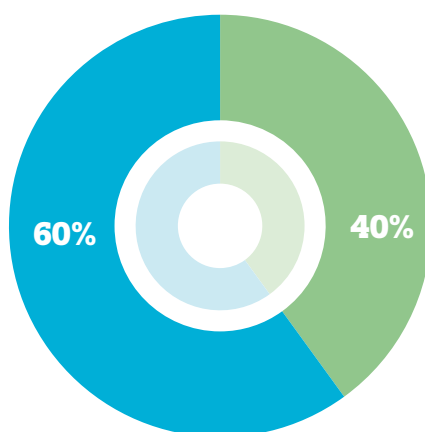




Apesar disso, verifica-se que a diferença entre o sexo feminino e o sexo masculino na categoria de Professor Coordenador volta a alterar de 2022 para 2023, passando o sexo feminino a predominar.

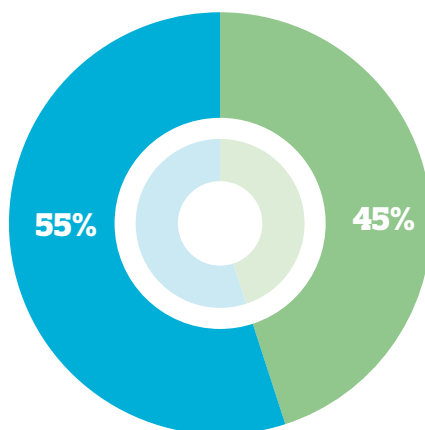
A análise conjunta dos gráficos de antiguidade e categoria permite inferir que na UAlg existem mais mulheres em início de carreira. Porém, à medida que a categoria sobe, a percentagem de homens torna-se mais representativa. Na análise da participação de docentes em júris, verifica-se a tendência dos anos anteriores de que a maior percentagem de participação em júris de agregação continua a ser do sexo masculino a dominar (58%). No entanto, a participação feminina aumentou em 2024, passando de 28% para 46% nos júris de mestrado e de doutoramento. A maior representação é, assim, feminina.

Mestrados Júri 2024



● Feminino ● Masculino

Doutoramentos Júri 2024



Agregação Júri 2024

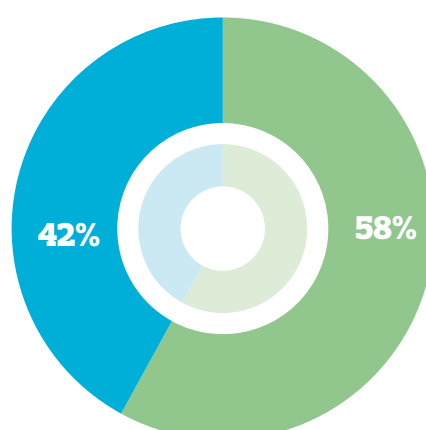


Figura 42

Participação de docentes em júris, por sexo.



Trabalhadores não docentes e não investigadores

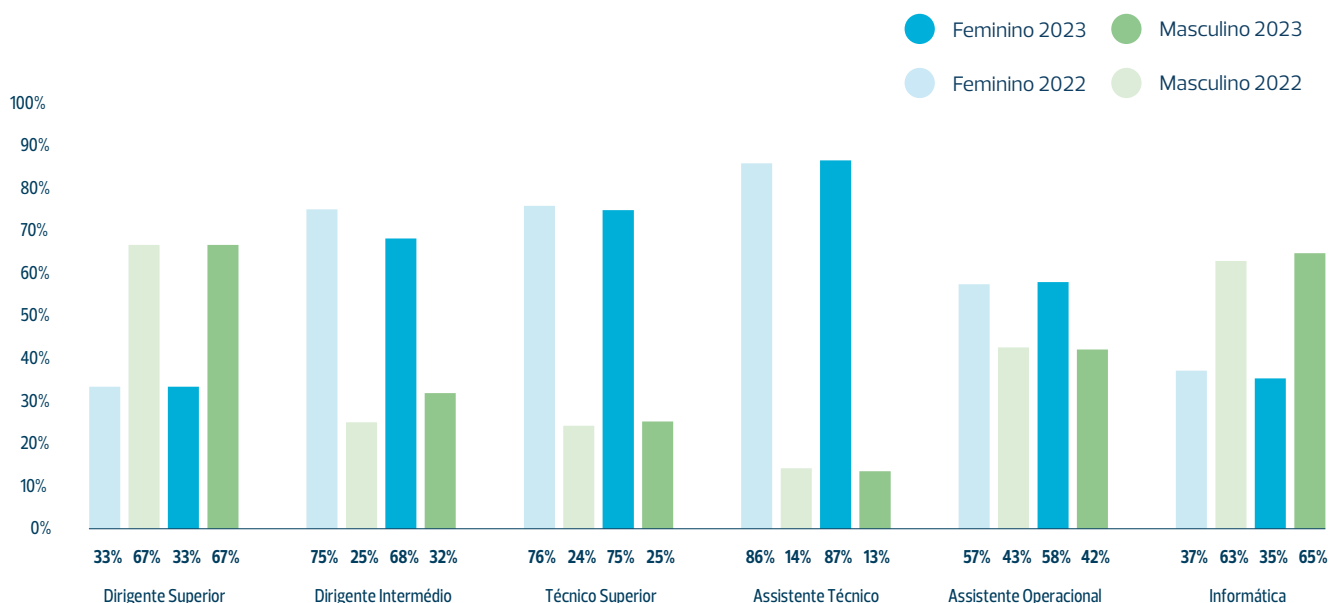
Figura 43

Distribuição do pessoal não docente, por carreira e por sexo. Comparação de 2022 e 2023 (Azul ou verde-claro 2022, Azul ou verde escuro 2023; Azul sexo feminino; Verde sexo masculino).

De um modo geral, verifica-se que a Universidade do Algarve apresenta um maior número de trabalhadores do sexo feminino, cerca de 71% dos trabalhadores não docentes e não investigadores, não se alterando substancialmente a diferença percentual entre os anos comparados.

No caso do pessoal não docente é notória a diferença percentual

entre sexos, com predominância do sexo feminino, o que já vem de anos anteriores e se mantém em 2023. A exceção são as categorias de Dirigente Superior e Informática, em que a predominância é do sexo masculino com quase o dobro face à representação feminina (Figura 43).



Trabalhadores não docentes e não investigadores

A Lei nº 26/2019, de 28 de março, tem como objeto estabelecer o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos das Administração Pública. Para os presentes efeitos, considera-se pessoal dirigente as pessoas em cargos de direção superior e equiparados a que se aplica a Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Esta Lei é aplicável, entre outras, aos órgãos de gestão das instituições de ensino superior públicas.

O artigo 4º dispõe o limiar mínimo de representação equilibrada. Neste artigo, no nº2 lê-se: "Entende-se por limiar mínimo de representação equilibrada a proporção de 40 % de pessoas de cada sexo nos cargos e órgãos a que se refere a presente lei, arredondado, sempre que necessário, à unidade mais próxima.

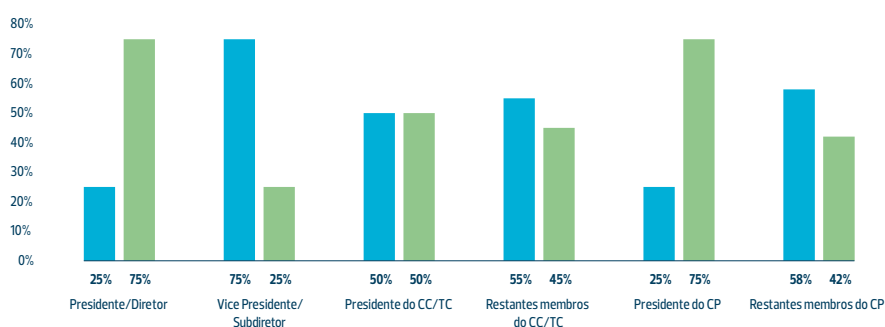
Os dados a seguir apresentados referem-se ao pessoal dirigente em funções no ano de 2023.



● Feminino ● Masculino

Figura 44

Distribuição de dirigentes nas Unidades Orgânicas, por carreira e por sexo.



Os cargos de Presidente/Diretor e Vice-Presidente/Subdiretor são particulares, no sentido em que são de apenas uma pessoa. Não obstante, ao nível das Unidades Orgânicas, podemos verificar que o cargo de Presidente/Diretor é

ocupado, maioritariamente, por indivíduos do sexo masculino. Esta situação verifica-se também no cargo de Presidente do Conselho Pedagógico. O cargo de Vice-Presidente/Subdiretor, pelo contrário, é ocupado,

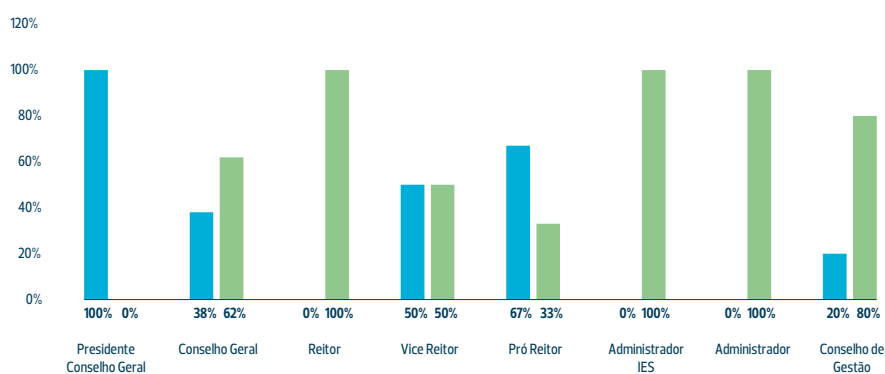
maioritariamente por indivíduos do sexo feminino. Esta situação vem do facto de que, na maioria das equipas, onde o Presidente/Diretor é do sexo masculino, o Vice-Presidente/Subdiretor é do sexo feminino, para garantir a paridade prevista por lei.



● Feminino ● Masculino

Figura 45

Distribuição de dirigentes na Universidade do Algarve, por carreira e por sexo. Azul sexo feminino; Verde sexo masculino).



A categoria de dirigentes superiores (Reitor, Vice-reitores, Pró-reitores e Administrador) é um caso particular. Em 2023 existiu um aumento do número de dirigentes do sexo feminino, que aproximou a paridade, e ultrapassou os 40%,

com 4 mulheres- Vice-reitoras e Pró-reitoras- e 5 homens -Reitor, Vice-reitores e Administrador.

No Conselho Geral e no Conselho de Gestão verifica-se que a maioria das pessoas é do sexo masculino, não

se atingindo o limiar mínimo de 40% em nenhum destes órgãos.



Perceção da comunidade sobre a igualdade de género e discriminação

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

organizacionais e individuais, incluindo perceção de desigualdade, equilíbrio trabalho-família, insegurança laboral, atos negativos e perceção de discriminação.

Perceção dos profissionais

A amostra deste estudo foi composta por 192 profissionais (docentes, não docentes, investigadores e bolseiros), que responderam ao inquérito entre 18 de outubro e 04 de novembro de 2024.

Os resultados indicam que, a nível organizacional, os homens apresentam geralmente valores médios superiores aos das mulheres nas dimensões observadas, sendo essa diferença significativa no que se refere ao clima psicossocial de igualdade de género. Entre os participantes que exercem funções de gestão, as mulheres reportam valores significativamente inferiores aos dos homens (Figura 46).

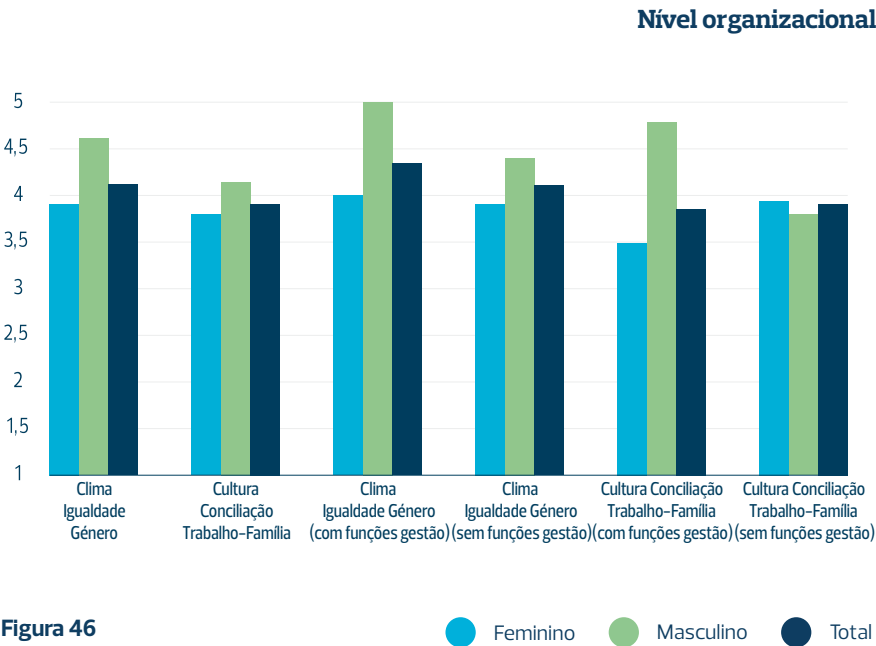
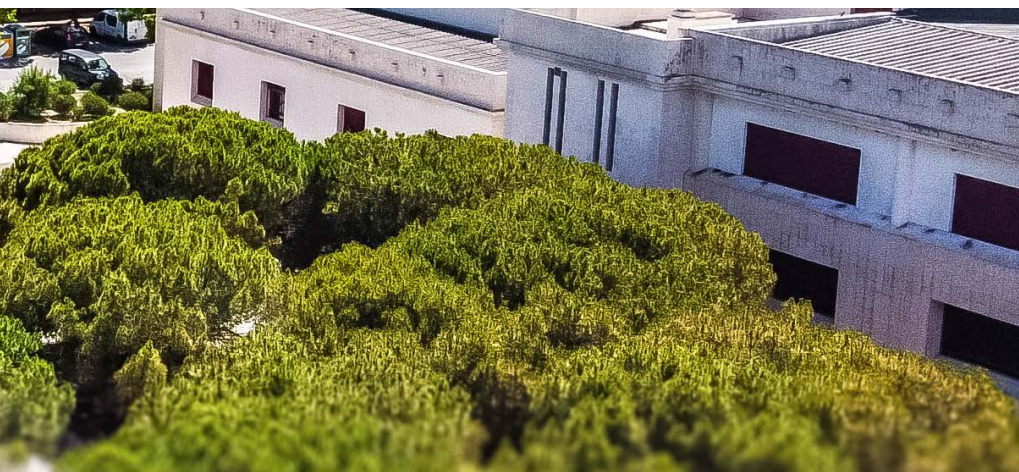


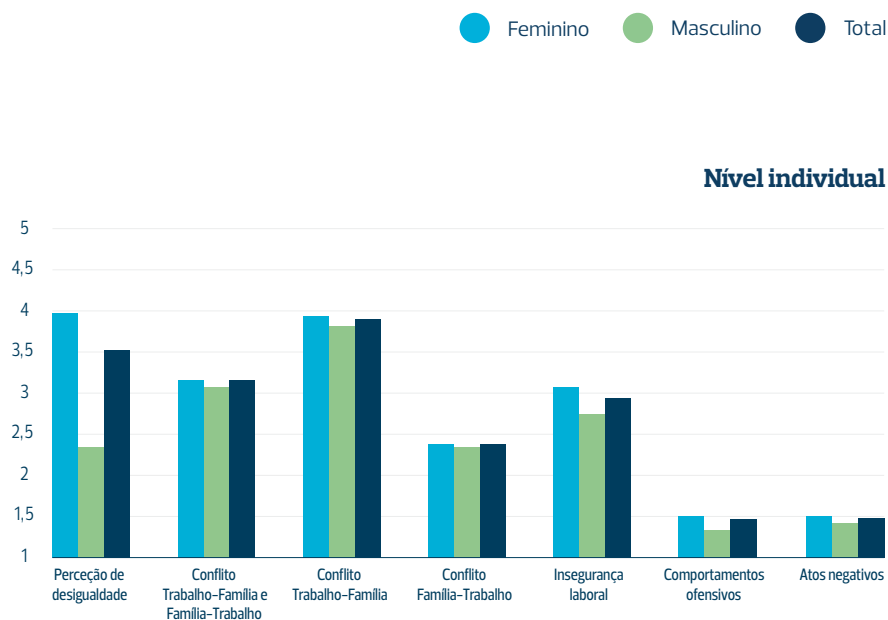
Figura 46
Médias, por género, das variáveis organizacionais percebidas pelos profissionais. Nota: Níveis de resposta numa escala crescente de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente.



A nível individual, as mulheres revelam maior perceção de desigualdade de género. Relatam, ainda, mais comportamentos ofensivos e atos negativos em comparação aos homens, embora estes se mantenham em níveis relativamente baixos. Independentemente do género, verifica-se que o conflito trabalho-família é superior ao conflito família-trabalho (Figura 47).

Figura 47

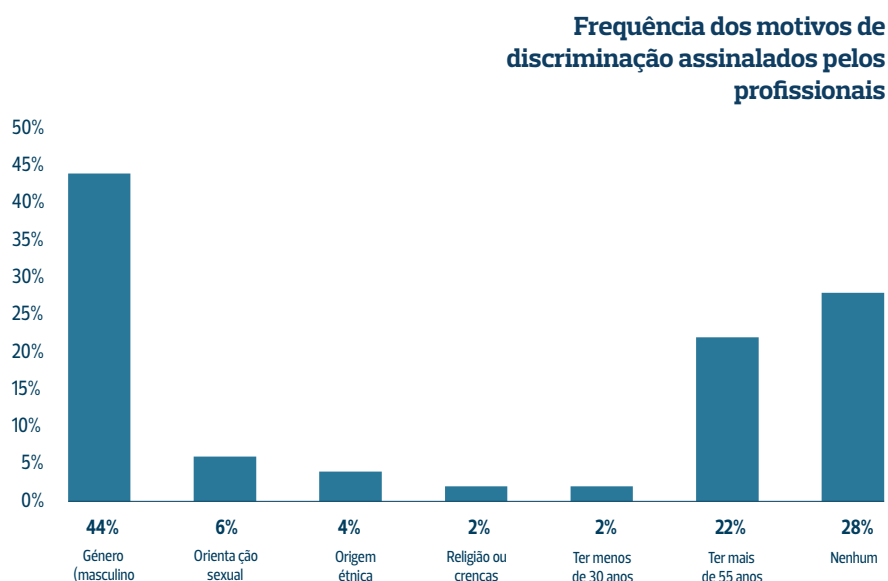
Médias, por género, das variáveis individuais percebidas pelos profissionais. Nota: Níveis de resposta numa escala crescente de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente.



A perceção de discriminação também foi analisada, ainda que 86% considerem não pertencer a nenhum grupo minoritário. Os resultados indicam que entre aqueles que se sentiram discriminados, os principais motivos estavam relacionados ao género ou pertencer à faixa etária acima dos 55 anos de idade (Figura 48).

Figura 48

Frequência dos motivos de discriminação assinalados pelos profissionais. Nota: A soma das percentagens pode exceder 100% devido a participantes que marcaram mais de uma categoria.



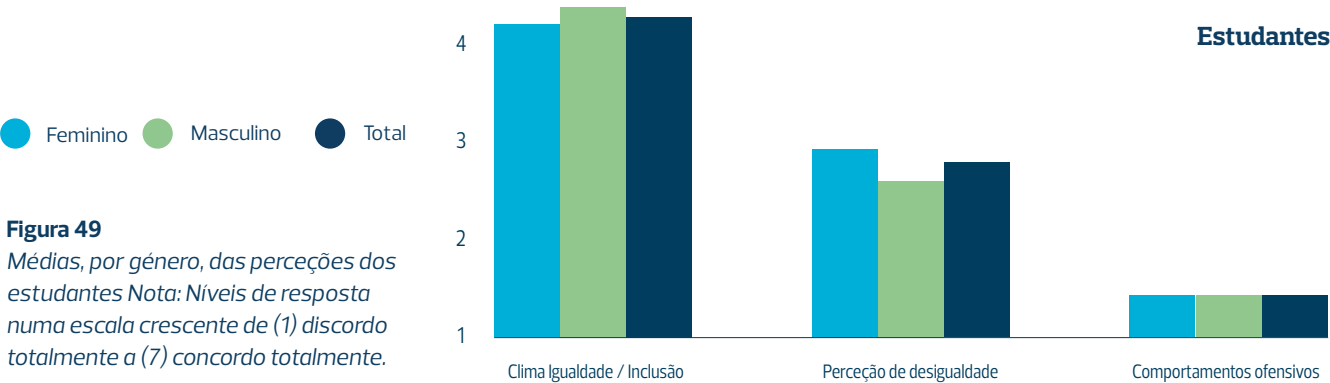
Perceção dos estudantes

O estudo realizado com os estudantes foi desenvolvido com o intuito de analisar as perceções relativamente à preocupação institucional com a igualdade de género, bem como a perceção de desigualdade e comportamento ofensivos. A amostra foi

composta por 142 estudantes, que responderam ao questionário entre 18 de outubro e 04 de novembro de 2024.

Os resultados mostram que os estudantes apresentam perceções similares entre géneros. No

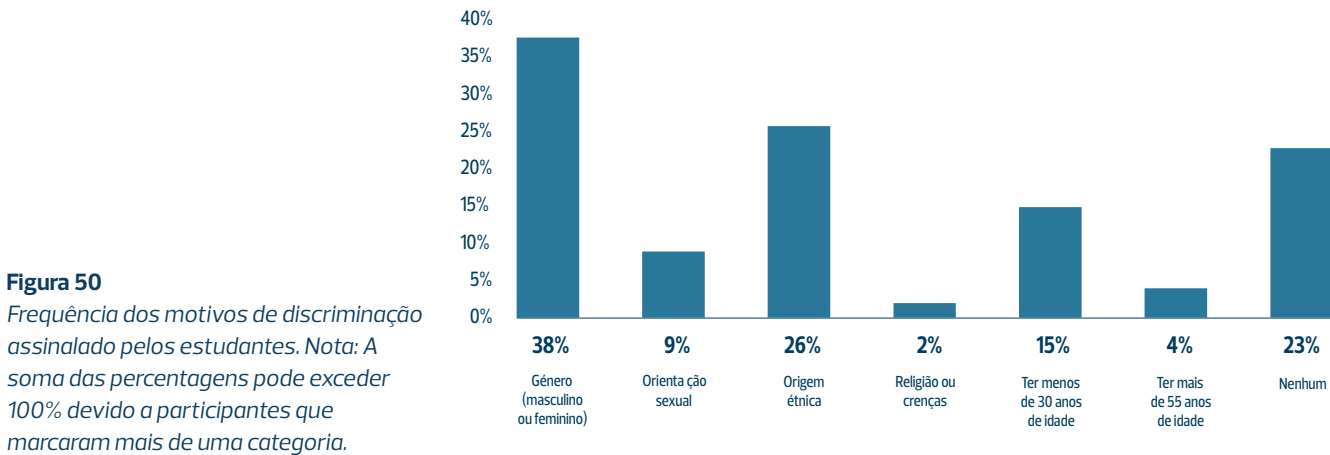
entanto, as mulheres relatam uma perceção de desigualdade de género ligeiramente superior à dos homens (Figura 49).



A discriminação entre estudantes também foi investigada, com 30,3% dos estudantes a relatar pertencer a grupos minoritários. Entre estes, o género (38%) e a origem étnica

(26%) foram as categorias mais mencionadas. Os resultados indicam que entre aqueles que se sentiram discriminados, os motivos deviam-se sobretudo ao género,

à origem étnica/racial ou por ter menos de 30 anos de idade. Destes, 77.8% relatam ter experienciado pelo menos um episódio de discriminação nos últimos 12 meses (Figura 50).



Resultados do estudo sobre perceção de discriminação

A presente secção apresenta os resultados de um inquérito conduzido entre abril e maio de 2023 sobre a discriminação

no contexto universitário. Este estudo foi conduzido no âmbito de atividades do projeto EQUINI – *Implementation of effective practices for the development of students' emotional intelligence with particular emphasis on*

anti-discrimination activities at European universities, o qual integra três docentes da instituição. O estudo destaca formas comuns de discriminação enfrentadas por estudantes, funcionários e docentes. A discriminação é definida como

o tratamento diferenciado de indivíduos com base em categorias sociais ou naturais, levando a oportunidades desiguais. Pode ser explícita ou subtil, como no caso das microagressões, e inclui a chamada "discriminação positiva" (ação afirmativa) destinada a corrigir desigualdades históricas.

Diversas teorias explicam os mecanismos subjacentes à discriminação, incluindo frustrações individuais (psicanálise), estratégias de sobrevivência (perspetiva evolucionista) e formas de lidar com a ansiedade existencial (Teoria da Gestão do Terror). Outras abordagens, como a Teoria da Personalidade Autoritária e a Teoria da Dominância Social, relacionam a discriminação com traços autoritários e a necessidade de hierarquia. A nível social, a competição por recursos (Teoria do Conflito Realista) e a defesa do status quo (Teoria da Justificação do Sistema) são fatores relevantes.

O estudo teve como objetivo compreender e categorizar a prevalência e os tipos de discriminação percebida na Universidade do Algarve, conforme relatado por diferentes grupos da comunidade universitária, incluindo estudantes, funcionários não docentes e docentes.

O estudo utilizou o ****Índice de Discriminação Interseccional – forma quotidiana (InDI-D)**** para medir a discriminação ao longo da vida, adaptando as instruções para se focarem na discriminação no ambiente académico.

Para a recolha de dados, os participantes forneceram informações sociodemográficas, como idade, género, função na universidade e tempo de associação à instituição. Foram questionados sobre se tinham experienciado ou sentido discriminação no contexto universitário e, em caso afirmativo, pediram-se detalhes sobre a

situação e o seu impacto emocional.

O inquérito foi disponibilizado em português e inglês para integrar os estudantes internacionais. Uma limitação identificada foi o uso de endereços de e-mail institucionais, que podem ter excluído indivíduos não diretamente afiliados à UAlg, como trabalhadores subcontratados de limpeza ou manutenção.

A amostra do estudo foi composta por 316 participantes, divididos em três grupos principais: estudantes, docentes (professores, investigadores) e funcionários não docentes. O grupo mais numeroso foi o dos estudantes, com 173 participantes (54,7% da amostra), com idades entre os 18 e os 58 anos. A maioria dos estudantes (71%) identificava-se como mulher. Entre estes, 46 relataram ter experienciado discriminação e 14 estavam incertos sobre se tinham sido alvo de discriminação.

O grupo dos docentes incluiu 97 participantes (30,7% da amostra), com idades entre os 18 e os 68 anos. Da mesma forma, uma grande parte deste grupo (70,7%) identificava-se como mulher. Deste grupo, 23 relataram situações de discriminação, e 13 não tinham certeza.

O grupo mais reduzido, os funcionários não docentes, era composto por 45 participantes (14,2% da amostra), com idades entre os 27 e os 64 anos. Neste grupo, 84,44% eram mulheres. Seis funcionários relataram ter experienciado discriminação, e sete estavam incertos.

Medidas de discriminação

No geral, 65,19% dos participantes (206 indivíduos) não reportaram ter experienciado discriminação, enquanto 24,05% (76 participantes) afirmaram ter enfrentado discriminação, e 10,76% (34

participantes) estavam incertos. Os que relataram discriminação forneceram detalhes sobre os incidentes e as emoções sentidas.

A análise temática revelou várias formas de discriminação, incluindo discriminação etária, baseada na aparência, tratamento diferenciado por parte de docentes, discriminação socioeconómica e de género, entre outras.

Em termos de fontes e alvos da discriminação, os docentes foram apontados como a principal origem dos comportamentos discriminatórios (59,21% dos casos), e os estudantes foram os principais alvos (61,84%).

Respostas emocionais à discriminação

As respostas emocionais foram analisadas e categorizadas em 146 ocorrências emocionais. A emoção mais frequentemente mencionada foi a raiva, seguida de tristeza. Outras emoções incluíram injustiça, humilhação, frustração e exclusão. Sentimento de insegurança, inferioridade, medo, desmotivação e depressão foram relatados com menos frequência.

Os resultados apoiam a Teoria da Discriminação Concentrada (Campbell & Brauer, 2021), que sugere que a discriminação tende a ser perpetrada por um pequeno grupo de indivíduos, em vez de estar disseminada por toda a comunidade universitária.

Embora a discriminação tenha sido reportada por uma minoria, o seu impacto é significativo, especialmente em relação à nacionalidade e ao género. As reações emocionais, como raiva e tristeza, sublinham os danos causados por estas experiências e reforçam a necessidade de medidas para promover um ambiente universitário mais inclusivo e equitativo.



Conclusões, estratégia e ações

Em suma, da Monitorização 2023–2024 merece destaque:

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. As áreas da Economia e das Ciências Exatas revelaram em 2023 uma maior aproximação entre as percentagens de homens e mulheres. Contudo, nas áreas das Engenharias, em especial Informática, a representação masculina continua a ser predominante.

Apesar de no período em análise (2023) 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 apenas 49% dos projetos de investigação da UAlg, como Investigador Principal (PI), enquanto os homens detêm a liderança em 51% dos projetos. Contudo em comparação com os períodos de monitorização anteriores, 2016–2022, destaca-se uma recuperação na liderança de projetos, na coordenação de UI&D, onde o sexo feminino tinha uma representação menos expressiva. No entanto, na detenção das patentes o sexo masculino voltou a ter uma representação fortíssima, com todas as patentes registadas

em 2023 a acontecerem por parte do sexo masculino (100%).

No que concerne a autoria e coautoria de publicações na base de dados Scopus, constata-se no período em análise uma maior convergência entre sexos, com percentagens a nível das mulheres, enquanto autoras de publicações indexadas na Scopus e publicadas em 2023, de 52%, face a 48% de homens autores. Contudo os homens têm uma percentagem ligeiramente superior de artigos entre as publicações mais citadas a nível mundial, 51%, contra 49% para as autoras.

Na análise sumária da componente ensino, por UO, observa-se maior equilíbrio na representação dos estudantes, por sexo, na FCT, FE, ESGHT; na FMCB, ESS, FCHS predominam as estudantes (F), enquanto no ISE, os estudantes (M). 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, predomina o sexo masculino (73,87% em 2023). Entre os diplomados, voltou a registar-se a diferença percentual nos dois sexos indica um maior valor no quociente diplomados/inscritos do sexo feminino.

Na frequência de cursos de doutoramento encontrou-se um maior equilíbrio entre sexos, com exceção do estudante internacional onde o homem continua a ter prevalência, como nos anos anteriores. Desta forma, o apoio à família, em especial no caso das mulheres potencialmente doutorandas da UAlg, com filhos menores, poderá ser um incentivo a considerar para um ambiente mais inclusivo a nível da investigação inicial. Em termos de mobilidade, os estudantes da UAlg continuam a usar menos esta oportunidade de se internacionalizarem, classificados como estudantes "Outgoing" do que os estudantes estrangeiros "Incoming" que, na Universidade do Algarve, frequentam parte dos seus cursos. A possibilidade de vivenciarem outras culturas e do benefício para desenvolveram

comportamentos inclusivos fica assim limitado, mas que eventos de internacionalização em casa pode mitigar, tirando partido das mais de 100 nacionalidades presentes no campi da UAlg. 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 2023/24 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.

Neste exercício de monitorização sobre o PI² Igualdade de Género UAlg relativo a 2023/24, observa-se, de forma genérica, um maior equilíbrio na representação das mulheres e homens nas várias áreas e atividades da UAlg.

Ao nível do ensino é de 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.

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 2023, passando de 16% para 28%, sem embargo de no subsistema politécnico se ter mantido próximo da paridade.

Quando se analisou mais em detalhe a representação mulher

versus homem nos cargos dirigentes pode verificar-se que o cargo de Presidente/Diretor é ocupado, maioritariamente, por pessoas do sexo masculino. O cargo de Vice-Presidente/Subdiretor, pelo contrário, é ocupado, maioritariamente por pessoas do sexo feminino. A categoria de dirigentes superiores (Reitor, Vice-reitores, Pró-reitores e Administrador) em 2023 teve um número de dirigentes do sexo feminino, que aproximou a paridade, e ultrapassou os 40%, com 4 mulheres – Vice-reitoras e Pró-reitoras e 5 homens – Reitor, Vice-reitores e Administrador. No Conselho Geral e no Conselho de Gestão verifica-se que a maioria dos representantes é do sexo masculino, não se atingindo o limiar mínimo de 40% em nenhum dos casos.

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.

Os dados analisados pela 1ª vez sobre a discriminação na UAlg, revelaram que embora não seja amplamente disseminada, está concentrada em áreas específicas, particularmente em termos de nacionalidade e tratamento diferenciado.



*Em conclusão, embora a discriminação tenha sido reportada por uma minoria, o seu **impacto é significativo, especialmente em relação à nacionalidade e ao género.** As reações emocionais, como raiva e tristeza, sublinham os danos causados por estas experiências e reforçam a necessidade de medidas para promover um **ambiente universitário mais inclusivo e equitativo.***

Por último, 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 Engenharia e as Ciências da Saúde, considerando a vertente regional, nacional e internacional da UAlg.

Passados 3 anos sobre o lançamento Plano PI²GenUAlg considera-se que o mesmo devia ser atualizado com base na experiência recolhida neste período, na UAlg e em parceiros. Assim reestruturam-se as ações dos objetivos 1 e 4, como se indica a seguir para alcançar os objetivos propostos, (com as ações novas ou ajustadas a negrito).



Objetivo 1

Integrar na estrutura institucional da UAlg a dimensão género

Ações

1.1 Produzir Diagnóstico bi-anual: a) Realização de diagnósticos sobre a inclusão e igualdade de género na comunidade académica, para monitorizar periodicamente as perceções relativas à igualdade de género e inclusão ao nível organizacional e individual; b) Produção de relatórios na UAlgnet em português e em inglês que permitam à comunidade académica compreender os indicadores de género, ao nível de investigação, ensino e recursos humanos; c) Atualização de metodologias, através, entre outros aspetos, da criação de um índice geral de Igualdade de género para avaliar o progresso, permitir comparabilidade em contextos

nacionais e internacionais homólogos e identificar áreas críticas de intervenção.

1.2 Publicação anual do plano de iniciativas na área da Inclusão e Igualdade de género. As iniciativas, concebidas três por área, pretendem integrar toda a comunidade académica. As iniciativas estão organizadas por domínios: a) (Des)igualdade de género no trabalho (dirigida essencialmente a funcionários/as, docentes, não docentes e investigadores/as); b). Diversidade de género (dirigida essencialmente a estudantes e bolseiros/as); c). Viver (n) academia (dirigida a toda a comunidade universitária).

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

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

1.5 Articular com associação académica da Universidade do Algarve (AAUAlg) a criação de um Núcleo Representativo das Mulheres Estudantes na UAlg que participe nas iniciativas da Comissão do PPGenUAlg.

Grupos-Alvo

Estudantes e trabalhadores.

Responsáveis

Equipa reitoral, membros do grupo de trabalho do PP²GEN 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 Organizar um seminário anual de apresentação do plano e monitorização nos anos seguintes, com sessões paralelas de formação sobre a igualdade de género na comunidade académica, nas várias temáticas do plano;

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

2.3 Criar orientações num quadro institucional sobre Grupos-Alvo como participar a violação de direitos ou não cumprimento de medidas, incluindo assédio sexual;

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

2.5 Organizar campanhas, eventos e iniciativas de sensibilização para a igualdade, elaboração de documentos de boas práticas e para a proteção da vítima, com sinergias sustentáveis entre a comunidade UAlg e instituições regionais (stakeholders);

2.6 Incentivar a inclusão da temática da igualdade de género em projetos de investigação dirigidos, em unidades curriculares específicas e em

micro credenciais a criar em estágios/teses/dissertações.

2.7 Desenvolver guias com políticas e procedimentos para a proteção de pessoas vulneráveis (Crianças, jovens e adultos) na execução de ações que envolvam a comunidade académica.

2.8 Criar um guia de Equidade, Diversidade e Inclusão: Linguagem Inclusiva.

Grupos-Alvo

Estudantes, trabalhadores e *stakeholders*.

Responsáveis

Docentes, investigadores, incluindo doutorandos, trabalhadores com formação específica na temática e membros do grupo de trabalho do PI²GEN UAlg

AGENDA 2030 ODS envolvidos

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





Objetivo 3

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

Ações

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

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

3.3 Implementar os princípios e procedimentos da Norma Portuguesa 4522: 2014 – Grupos-Alvo Estudantes e trabalhadores. Responsáveis Equipa reitoral, Diretores de Unidades Orgânicas, Diretores

de Serviços. Norma para organizações familiarmente responsáveis;

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

3.5 Desenvolver programas de mentoria e sessões de desenvolvimento de competências profissionais para evolução na carreira em equilíbrio com o trabalho e família, tirando partido também dos programas de Mobilidade disponíveis para instituições

estrangeiras e nacionais, quer de estudantes quer de trabalhadores;

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

Grupos-Alvo

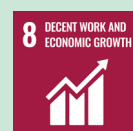
Estudantes e trabalhadores.

Responsáveis

Equipa reitoral, 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 Sensibilizar e promover o aumento transversal do sexo feminino nas áreas das engenharias, e do sexo masculino na área científica da saúde, incluindo ações a nível do ensino secundário nas áreas STEAM (articulação com a iniciativa Engenheiras por um dia);

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

4.3 Acompanhar o abandono escolar de estudantes de nacionalidades sinalizadas no diagnóstico bi-anual;

4.4 Oferecer condições para atrair mais doutorandos

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

4.5 Promover uma aproximação progressiva do equilíbrio de género dos membros que integram os júris de recrutamento e na promoção de pessoal na UAlg (40% do género sub-representado, em conformidade com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 26/2019, de 28 de março, que estabelece o Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública).

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

4.7 Contribuir para uma representação mais equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública, em conformidade com o disposto, no Decreto-Lei n.º 26/2019, de 28 de março. No caso de órgãos colegiais eletivos, as listas de candidatura obedecem aos seguintes critérios de ordenação: a) Os dois primeiros candidatos não podem ser do mesmo sexo; b) Não pode haver mais de dois candidatos do mesmo sexo seguidos.

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

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

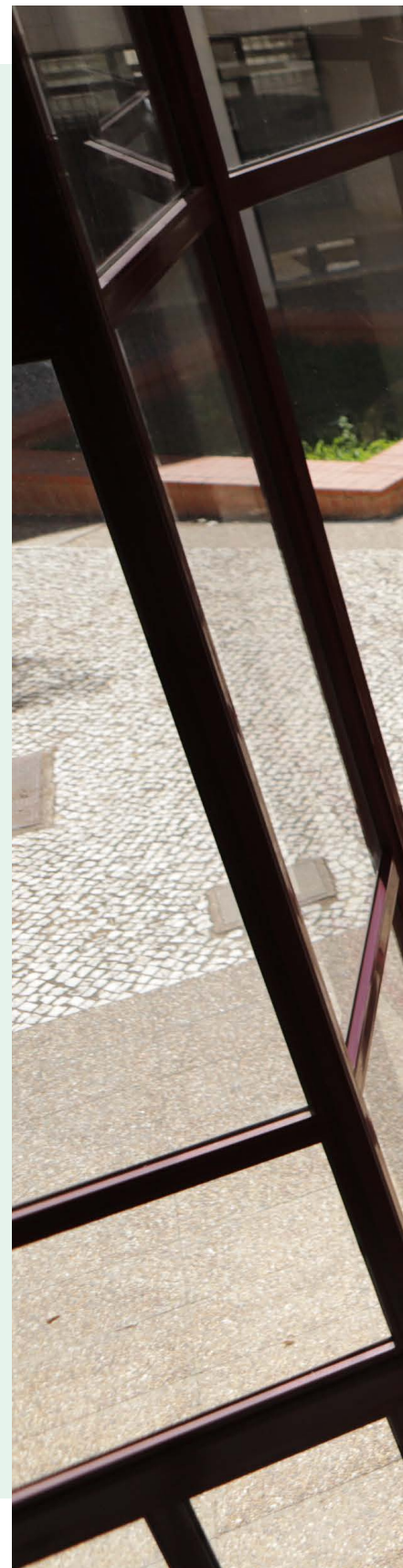
<https://gehei.dges.gov.pt/>

EQUNI – Implementation of effective practices for the development of students' emotional intelligence with particular emphasis on anti-discrimination activities at European universities

<https://equni.eu>

GEMINI – Gender Equality through Media Investigation and New training Insights

<https://gemini.unilink.it>



Anexos





Anexo 1 - Nota metodológica geral

Conteúdo	1
1.Nota Preliminar.....	1
2. Metodologia.....	2
2.1 Dados de Investigação	2
Projetos e U&ID	2
Patentes.....	2
Publicações.....	2
Análise dos dados.....	3
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 2023 e 2024.

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 n.º1 do artigo 6.º, e o cumprimento duma obrigação legal, de acordo com a alínea c) do n.º1 do artigo 6.º. No caso de recolha e tratamento de dados de categorias especiais, conforme o n.º1 do artigo 9.º, a licitude será o pedido de consentimento explícito ao titular de dados, conforme a alínea a) do n.º2 do artigo 9.º.

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. 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 Vairinho onde constavam Patentes registadas, entre 2023-2024, sendo complementada com as registadas na base de dados SCOPUS (<https://www.scopus.com/>) consultada a 10 a 14 de outubro de 2024.

Publicações

Foi realizada levantamento de dados de 2023 pela técnica Emilia Pacheco. Método de recolha de dados e identificação de género usaram-se as ferramentas Scopus e SciVal, ambas da empresa Elsevier. A pesquisa bibliográfica foi feita na base de dados Scopus (<https://www.scopus.com/>) entre os dias 10 a 14 de outubro de 2024.

Passos da pesquisa:

Pesquisa por ‘Universidade do Algarve’ em afiliação encontramos 3 perfis de afiliação relacionados com a UAlg.

Seleção da lista de autores associados à UAlg e criação de sublistas de autores masculinos e femininos. Os autores cujo sexo não foi possível identificar por insuficiência de elementos, foram ignorados.

Total (aproximado) dos autores afiliados à UAlg por sexo:

Masculinos – 1166 autores

Femininos – 1490 autoras

Pesquisaram-se as publicações para cada uma das listas aplicando então os filtros de data (2023) e de tipo de documento. Sobre este último critério consideramos ‘Article’, ‘Conference Paper’, ‘Review’, ‘Book Chapter’, ‘Editorial’, ‘Letter’ e ‘Book’, excluindo da análise os tipos ‘Erratum’, ‘Note’, ‘Short Survey’ e ‘Retracted’.

Fundiram-se as pesquisas nos 3 perfis (UALg, CIMA e FCT-UALg) para autores e coautores por sexo, para 2023, obtendo-se:

Homens – 557 publicações em autoria e coautoria

Mulheres - 602 publicações em autoria e coautoria

O total de publicações de autores afiliados à UALg, desceu de 1,010, em 2022 para 882, em 2023.

Análise dos dados

No SciVal (<https://www.scival.com/>) criaram-se as entidades que agrupam as publicações de autores masculinos e femininos. No conjunto de publicações de mulheres analisaram-se 594 publicações e no conjunto de publicações de homens, 548 porque nem todas as publicações extraídas da Scopus tinham ORCID e a criação destes grupos/entidades no SciVal foi feita recorrendo a este identificador.

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 nacionalidade, 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 Serviços 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, 2021 e 2022.

Para fornecer uma visão global da instituição é apresentado o número de efetivos por corpo em 2022. Por corpo entende-se as seguintes categorias: Docente Subsistema Universitário, Docente Subsistema Politécnico, Não Docente, Investigador. Para este indicador foi usado o comando “filtro” disponível EXCEL na coluna com o título “Corpo”.

Para os restantes indicadores foram utilizadas tabelas dinâmicas com a apresentação dos valores em percentagem do total da linha. As linhas são as categorias dos indicadores, os valores são o somatório de cada categoria. Estas designações são as que se encontram nas bases de dados trabalhadas. Nas colunas coloca-se o género. Distribuição de efetivos não docente por carreira e por sexo. Neste indicador foi usada a categoria

“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). Neste indicador seleciona-se a categoria “Serviço BS/UO BS” na linha e o género na coluna.

Distribuição de docentes por categoria por género, nos subsistemas universitário e politécnico. Neste indicador seleciona-se a categoria “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. Neste indicador seleciona-se a categoria “Escala Antiquidade” para a linha e género na coluna. É efetuado um filtro de categoria para selecionar os docentes. O intervalo da antiguidade é de 5 anos.

Todas as tabelas são depois espelhadas em gráficos, onde o eixo vertical são as percentagens e o eixo horizontal apresenta as colunas por género.

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- Estudo Quantitativo Estudantes

- Nota Preliminar 1
- 1. Metodologia..... 2
 - 1.1. Amostra..... 2
 - 1.2. Instrumento 3
 - 1.3. Procedimento 3
- 2. Resultados 4
 - 2.1 Análise em função do género 4
 - 2.2 Análise Grupo/os Minoritários e Perceção de Discriminação..... 5
 - 2.1. Análise de médias por anos: 2021, 2023 e 2024..... 6
- Referências 7

Nota Preliminar

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

O estudo tem como principal objetivo analisar a perceção 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 perceção dos estudantes acerca de insultos ou provocações verbais que lhe são dirigidos, bem como à exposição a assédio sexual ou ameaças de violência.

1. Metodologia

1.1. Amostra

A amostra do estudo é constituída por 142 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	93	65.5	65.5
Masculino	44	31	31
Não Binário	5	3.5	3.5
Total	142	100.0	100.0
Bolsa de estudo			
Não	95	66.9	66.9
Sim	46	32.4	32.4
Omisso	1	0.7	0.7
Total	142	100.0	100.0
Estado Civil			
Casado(a) / União de facto	19	13.4	13.4
Divorciado(a) / Separado(a)	4	2.8	2.8
Solteiro(a)	118	83.1	83.1
Viúvo(a)	1	0.7	0.7
Total	142	100.0	100.0
Filhos			
Sim	20	14.1	14.1
Não	122	85.9	85.9
Total	142	100.0	100.0
Unidade Orgânica			
Escola Superior de Educação e Comunicação	17	12.0	12.0
Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo	16	11.3	11.3
Escola Superior de Saúde	8	5.6	5.6
Faculdade de Ciências e Tecnologia	20	14.1	14.1
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais	59	41.5	41.5
Faculdade de Economia	6	4.2	4.2
Faculdade de Medicina e Ciências Biomédicas	7	4.9	4.9
Instituto Superior de Engenharia	9	6.3	6.3
Total	142	100.0	100.0

Os respondentes são, na sua maioria, do género feminino (n = 93; 65.5%); não têm bolsa de estudo (n = 95; 66.9%); são solteiros (n = 118; 83.1%) e não têm filhos (n = 122; 85.9%).

A média de idades dos inquiridos é de 25 anos.

1.2. 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* ($\alpha = .93$); *prioridade da gestão* ($\alpha = .88$); *comunicação organizacional* ($\alpha = .80$); *participação organizacional* ($\alpha = .87$).
- (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 .83
- (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 ($\alpha = .77$).
- (4) *Percepção de parte de um ou mais grupos minoritários / Percepção de Discriminação*, adaptado a partir de Blommaert e Coenders (2024): *No local onde vive, considera-se parte de algum dos seguintes grupos?*: (1) uma minoria étnica, (2) uma minoria religiosa, (3) uma minoria sexual (como ser gay, lésbica, bissexual, transgénero ou transexual), (4) uma minoria em termos de deficiência, (5) outro grupo minoritário. Os respondentes foram ainda questionados se, nos 12 meses anteriores à recolha de dados, sentiram-se pessoalmente discriminados ou assediados com base nos seguintes motivos: (1) origem étnica, (2) género, (3) orientação sexual (ser gay, lésbica ou bissexual), (4) ter mais de 55 anos, (5) ter menos de 30 anos, (6) religião ou crenças, (7) deficiência, (8) identidade de género (ser transgénero ou transexual) e (9) outro motivo. Construímos uma variável dicotómica que indica se um respondente se sentiu pessoalmente discriminado com base em pelo menos um destes motivos (1) ou não se sentiu discriminado (0).

1.3. 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 18 de outubro a 04 de novembro de 2024. 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.

2. Resultados

2.1 Análise em função do género

Os resultados são apresentados por género, com o objetivo de ilustrar estas variáveis na instituição. Não foi considerada a análise de *outliers*. Para além da caracterização descritiva, analisaram-se as diferenças nas variáveis em estudo em função do género.

Embora o questionário tenha sido também respondido por participantes que se identificam como não-binários, o número reduzido de casos ($n = 5$) inviabilizou a sua inclusão na análise estatística, pois não permitiria inferências robustas. Assim, as comparações centraram-se apenas em participantes que se identificaram como homens ou mulheres. Não obstante, reconhece-se a importância de, em investigações futuras, incluir de forma mais ampla todas as identidades de género, incluindo participantes não-binários.

De um modo geral, as diferenças entre géneros nas diversas dimensões são relativamente reduzidas, indicando que, as perceções gerais sobre os aspetos organizacionais são semelhantes entre homens e mulheres (tabela 2). Os inquiridos do género feminino e masculino, apresentam pontuações perto dos pontos médios das escalas (4.00) relativo ao clima psicossocial experienciado. A média de comportamentos ofensivos (1.40) é baixa, com pouca diferença entre os géneros, o que indica que tais comportamentos são raramente percebidos no contexto analisado. Os homens têm uma média menor na perceção de desigualdade (2.57) em comparação às mulheres (2.92). No entanto, não foram observadas quaisquer diferenças estatisticamente significativas entre grupos.

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	93	4.19	1.26
	Masculino	44	4.37	1.10
	Total	137	4.25	1.21
Comprometimento da gestão	Feminino	93	4.37	1.33
	Masculino	44	4.47	1.25
	Total	137	4.40	1.30
Prioridades da gestão	Feminino	93	4.13	1.45
	Masculino	44	4.44	1.25
	Total	137	4.23	1.39
Comunicação organizacional	Feminino	93	4.11	1.31
	Masculino	44	4.17	1.15
	Total	137	4.13	1.26
Participação organizacional	Feminino	93	4.15	1.56
	Masculino	44	4.40	1.40
	Total	137	4.23	1.51
		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Comportamentos Ofensivos	Feminino	93	1.40	.74
	Masculino	44	1.39	1.00
	Total	137	1.40	.83
Perceção de Desigualdade	Feminino	93	2.92	1.30
	Masculino	44	2.57	1.14
	Total	137	2.81	1.26

Nota: Todas as escalas de 1 até 7

2.2 Análise Grupo/os Minoritários e Percepção de Discriminação

Relativamente à questão “*Considera-se parte de algum/alguns dos seguintes grupos?*”, verifica-se que a maioria dos participantes (68.8%) não se reconhece em nenhum dos grupos apresentados (Tabela 3). Entre os restantes, 17.4% identificam-se como parte de uma minoria sexual, 9.4% indicam pertencer a uma minoria étnica, 5.8% assinalaram “*Outro grupo minoritário*”, e 2.9% referem integrar uma minoria religiosa.

Entre os participantes que assinalaram pertença a grupos minoritários, uma parte relativamente baixa (4.4%) indicou integrar simultaneamente duas ou mais minorias. Estes resultados evidenciam a existência de diversidade entre os participantes e, simultaneamente, mostram que a maioria não se identifica com qualquer grupo minoritário.

Tabela 3

Frequência de cada categoria minoritária assinalada (n = 138)

	<i>n</i>	%
Minoria sexual	23	17.4%
Minoria étnica	13	9.4%
Outro grupo minoritário	8	5.8%
Minoria religiosa	4	2.9%
Nenhum	95	68.8%

Nota: A soma das percentagens pode exceder 100% devido a participantes que marcaram mais de uma categoria.

No que concerne à questão “*Nos últimos 12 meses, sentiu-se discriminado/a com base num ou mais dos seguintes motivos?*”, apenas 37% da amostra inicial respondeu à mesma (Tabela 4). Destes, 22.2% assinalaram “*Nenhum*”, indicando que não experienciaram discriminação em nenhum dos motivos listados.

Entre os participantes que assinalaram algum motivo de discriminação, o mais mencionado foi o “*Género*” (37.7%), seguido da “*Origem étnica/racial*” (26.4%) e “*Ter menos de 30 anos*” (15.1%). “*Orientação sexual*” surge em quarto lugar (9.4%), enquanto “*Ter mais de 55 anos de idade*” (3.8%) e “*Religião ou crenças*” e (1.9%) foram menos indicados.

Além disso, 28.3% indicaram mais do que um motivo, sugerindo que, entre os que relataram discriminação, uma parcela significativa vivenciou múltiplas formas de discriminação (por exemplo, simultaneamente por género e origem étnica/racial). No geral, estes dados sugerem que a discriminação percebida é mais frequente em torno de questões de género, origem étnica/racial e idade (particularmente abaixo dos 30 anos). Ainda assim, a existência de sobreposição de motivos (interseccionalidade) em cerca de um terço dos respondentes salienta a importância de se considerar a complexidade destas experiências de discriminação.

Tabela 4

Frequência de cada motivo de discriminação assinalado (n = 53)

	<i>n</i>	%
Género (masculino ou feminino)	20	37.7%
Origem étnica/racial	14	26.4 %
Ter menos de 30 anos de idade	8	15.1%
Orientação sexual	5	9.4%
Ter mais de 55 anos de idade	2	3.8%
Religião ou crenças	1	1.9%
Nenhum	12	22.6%

Nota: A soma das percentagens pode exceder 100% devido a opção de respostas em mais do que uma categoria.

2.1. Análise de médias por anos: 2021, 2023 e 2024

De forma geral, observa-se um aumento dos valores entre 2021 e 2023, sinalizando uma evolução positiva ao nível do clima psicossocial de igualdade de género (Tabela 5). Em 2024, embora se verifique uma ligeira descida face a 2023, os valores permanecem acima dos níveis de 2021, sugerindo uma manutenção global da melhoria inicial.

No que respeita aos comportamentos ofensivos, o valor médio diminui ao longo do tempo, indicando uma redução destes comportamentos. Já na perceção de desigualdade, também se regista uma tendência decrescente (especialmente no género feminino), o que aponta para uma menor perceção de desequilíbrios de género em 2024, comparativamente a 2021.

Em síntese, o período entre 2021 e 2023 mostra um forte ganho nas várias dimensões analisadas, com pequenas oscilações em 2024, mas sem regressar aos níveis iniciais de 2021, o que sugere um balanço globalmente positivo na melhoria do clima psicossocial e na redução de perceções de desigualdade e de comportamentos ofensivos.

Tabela 5

Clima psicossocial relativo à igualdade de género, comportamentos ofensivos e perceção de desigualdade em função do género (2021-2024)

	Feminino			Masculino			Total		
	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024
Clima psicossocial	3.83	4.50	4.19	3.94	4.64	4.37	3.78	4.55	4.25
Comprometimento da gestão	3.91	4.52	4.37	4.06	4.91	4.47	3.88	4.65	4.40
Prioridades da gestão	4.03	4.68	4.13	4.02	4.86	4.44	3.94	4.75	4.23
Comunicação organizacional	3.64	4.34	4.11	3.67	4.33	4.17	3.57	4.34	4.13
Participação organizacional	3.72	4.40	4.15	3.89	4.45	4.40	3.69	4.41	4.23
Comportamentos Ofensivos	1.48	1.34	1.40	1.39	1.56	1.39	1.55	1.42	1.40
Perceção de Desigualdade	3.41	2.99	2.92	2.63	2.87	2.57	3.15	2.93	2.81

Referências

- Blommaert, L., & Coenders, M. (2024). Understanding public support for workplace diversity and antidiscrimination policies in Europe. *Frontiers in Sociology*, 9, 1256751. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1256751>
- 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>
- 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 COPSOQ – Versão Portuguesa*. Fundação para a Ciência e Tecnologia.



Anexo 3 - Estudo Quantitativo Profissionais

Nota Preliminar.....	1
1. Conceitos em análise	2
2. Metodologia	3
2.1. Amostra	3
2.2. Instrumentos.....	5
2.3. Procedimento.....	6
3. Resultados.....	6
3.1. Nível organizacional	6
3.1.1. <i>Análise em função género</i>	6
3.1.2. <i>Análise em função do exercício de funções de gestão</i>	8
3.1.3. <i>Análise em função do grupo profissional</i>	10
3.1.4. <i>Análise em função de ter filhos</i>	11
3.2. Nível individual	13
3.2.1 <i>Análise em função género</i>	13
3.2.2. <i>Análise em função do exercício de funções de gestão</i>	14
3.2.3. <i>Análise em função do grupo profissional</i>	17
3.2.4. <i>Análise em função de ter filhos</i>	18
3.3. <i>Análise Grupo/os Minoritários e Perceção de Discriminação</i>	21
3.4. <i>Análise de médias por anos: 2021, 2023 e 2024</i>	22
3.4.1 <i>Análise ao nível organizacional em função género</i>	22
3.4.2 <i>Análise ao nível individual em função género</i>	22
Referências	24

Nota Preliminar

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

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

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 **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).

Os **atos negativos** referem-se à percepção da exposição a atos negativos no local de trabalho e sentimentos de vitimização (Einarsen et al., 1994).

2. Metodologia

2.1. Amostra

A tabela 1, abaixo apresentada, sistematiza a amostra do estudo por género (feminino: n= 133; 69.3%; masculino: n=54; 28.1%, não binário: n=0; .3; outro: n=0; sem reposta: n=5).

Tabela 1

Distribuição da amostra por género

	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida
Feminino	133	69.3	69.3
Masculino	54	28.1	28.1
Não Binário	0	0	0
Outro	0	0	0
Sem resposta	5	2.6	2.6
Total	192	100.0	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=177; 66.9%), têm idades compreendidas entre 51 e 60 anos (até 30: n= 8; 2.8%; dos 31-40 anos: n= 32; 11.2%; dos 41-50 anos: n=78; 27.3%; dos 51-60 anos: n= 121; 42.3%; sem resposta: n=12; 4.2%), são casados(as) / união de facto (n=184; 64.3%; divorciado(a)/separado(a): n= 32; 11.2%; solteiro(a): n= 51; 17.8%; viúvo(a): n=5; 1.7%; sem resposta: n=14; 4.9%), têm filhos (n=188; 65.7%; sem filhos: n= 84; 29.4%; sem resposta: n=14; 4.9%), têm o grau de Doutor (n=154; 53.8%; mestrado: n= 57; 19.9%; licenciatura: n= 40; 14.0%; sem resposta: n=16; 5.6%) e são docentes (n=145; 50.7%; não docentes: n=86; 30.1%; bolseiro(a): n= 9; 3.1%; investigador(a): n=29; 10.1%; sem resposta: n= 17; 5.9%) (tabela 2).

Tabela 2

Caraterização da amostra por género

	Género				Sem resposta/ Omisso	Total
	Feminino	Masculino	Não Binário	Outro		
Classe etária						
Até 30 anos	2	2	0	0	0	4
Dos 31 aos 40 anos	14	8	0	0	0	22
Dos 41-50 anos	44	10	0	0	0	54
Dos 51-60 anos	58	25	0	0	0	83
Mais de 60 anos	15	9	0	0	0	24
Sem resposta/Omisso					0	0
Total	133	54	0	0	0	187
Estado Civil						
Casado(a) / União de facto	92	32	0	0	0	124
Divorciado(a) / Separado(a)	18	6	0	0	0	24
Solteiro(a)	22	16	0	0	0	38
Viúvo(a)	1	0	0	0	0	1
Sem resposta/Omisso	0	0			0	0
Total	133	54	0	0	0	187
Tem filhos?						
Sim	90	39	0	0	0	131
Não	39	14	0	0	0	53
Sem resposta/Omisso					0	0
Total	131	53	0	0	0	187
Habilitações Literárias						
Doutoramento	68	30	0	0	0	98
Ensino Básico	2	0	0	0	0	2
Ensino Secundário	12	6	0	0	0	18
Licenciatura / 1º Ciclo	21	10	0	0	0	31
Mestrado / 2º Ciclo	30	7	0	0	0	57
Sem resposta/Omisso	0	1	0		0	1
Total	133	54	0	0	0	187
Atividade Profissional						
Bolseiro(a)	2	2	0	0	0	4
Docente	62	33	0	0	0	95
Investigador(a)	13	3	0	0	0	16
Não Docente	56	16	0	0	0	72
Sem resposta/Omisso	0	0	0	0	0	0
Total	133	54	0	0		187
Atividade de Gestão						
Exerce cargo(s) de gestão	42	18	0	0	0	60
Não exerce cargo(s) de gestão	91	35	1	0	0	126
Sem resposta/Omisso	0	1	0	0	0	1
Total	133	54	0	0	19	187

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) *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).
- (3) *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).
- (4) *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.
- (5) *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 ($\alpha = .84$).
- (6) *Atos Negativos* (Einenarsen & Raknes, 1997): a escala, constituída por 22 itens, pretende avaliar a percepção da exposição a atos negativos no local de trabalho e sentimentos de vitimização. Em 2004, foi feita uma tradução para a população portuguesa por Araújo e colegas (2004). A estrutura integra três fatores: Bullying Profissional ($\alpha = .91$) (9 itens), Bullying Pessoal ($\alpha = .82$) (6 itens) e Intimidação ostensiva e ostracismo ($\alpha = .81$) (6 itens), sendo 3 itens eliminados por não se enquadrarem em nenhuns dos anteriores (Araújo, 2010). Para determinar o nível de incidência de assédio é utilizado o critério de Leymann (1990), que nos indica que podemos considerar alvo de assédio um indivíduo que responda afirmativamente “pelo menos uma vez por semana” durante “pelo menos 6 meses”, a algum dos comportamentos presentes na escala (Verdasca & Pereira, 2011).
- (7) *Percepção de parte de um ou mais grupos minoritários / Percepção de Discriminação*, adaptado a partir de Blommaert e Coenders (2024): *No local onde vive, considera-se parte de algum dos seguintes grupos?*: (1) uma minoria étnica, (2) uma minoria religiosa, (3) uma minoria sexual (como ser gay, lésbica, bissexual, transgénero ou transexual), (4) uma minoria em termos de deficiência, (5) outro grupo minoritário. Os respondentes foram ainda questionados se, nos 12 meses anteriores à recolha de dados, sentiram-se

pessoalmente discriminados ou assediados com base nos seguintes motivos: (1) origem étnica, (2) género, (3) orientação sexual (ser gay, lésbica ou bissexual), (4) ter mais de 55 anos, (5) ter menos de 30 anos, (6) religião ou crenças, (7) deficiência, (8) identidade de género (ser transgénero ou transexual) e (9) outro motivo. Construímos uma variável dicotómica que indica se um respondente se sentiu pessoalmente discriminado com base em pelo menos um destes motivos (1) ou não se sentiu discriminado (0).

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 18 de outubro a 04 de novembro de 2024. 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; cultura organizacional de equilíbrio trabalho-família); 2) Nível Individual (conflito trabalho-família e família trabalho; insegurança laboral; comportamentos ofensivos; atos negativos). 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). As médias do género outro é a que apresenta médias mais baixas.

Tabela 3

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

	Género	n	M	DP
Clima psicossocial total	Feminino	133	3.90	1.40
	Masculino	53	4.60	1.57
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	186	4.10	1.48
Comprometimento da gestão	Feminino	131	4.32	1.51
	Masculino	52	5.02	1.68
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	183	4.52	1.59
Prioridades da gestão	Feminino	133	3.91	1.51
	Masculino	53	4.68	1.71
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	186	4.13	1.60
Comunicação organizacional	Feminino	133	3.80	1.47
	Masculino	52	4.48	1.66
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	185	4.00	1.55
Participação organizacional	Feminino	133	3.59	1.52
	Masculino	52	4.09	1.74
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	185	3.73	1.56
Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida	Feminino	133	3.78	1.58
	Masculino	52	4.13	1.67
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	185	3.88	1.61

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

- 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 = 86.39) à dos homens (Posto Médio = 111.34; $U = 2579.00$ $p = .004$);
- do comprometimento da gestão em relação à igualdade de género no trabalho significativamente inferior (Posto Médio = 85.27) à dos homens (Posto Médio = 108.94, $U = 2525.00$, $p = .006$);
- das prioridades da gestão em relação à igualdade de género no trabalho significativamente inferior (Posto Médio = 86.18) à dos homens (Posto Médio = 111.86, $U = 2551.50$, $p = .003$);
- de comunicação organizacional em relação à igualdade de género no trabalho significativamente inferior (Posto Médio = 86.57) à dos homens (Posto Médio = 109.45, $U = 2602$, $p = .009$);

Não se observam diferenças significativas, no que concerne a:

- participação organizacional em relação à igualdade de género no trabalho significativamente inferior entre as mulheres (Posto Médio = 88.38) e os homens (Posto Médio = 104.82, $U = 2843$, $p = .060$);
- cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida significativamente inferior entre as mulheres (Posto Médio = 89.57) e os homens (Posto Médio = 101.77, $U = 3002.00$, $p = .16$).

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	59	4.34	1.61	128	3.99	1.65	187	4.10	1.48
Comprometimento da gestão	58	4.94	1.61	126	4.32	1.54	184	4.51	1.58
Prioridades da gestão	59	4.33	1.63	128	4.03	1.55	187	4.13	1.59
Comunicação organizacional	59	4.29	1.72	127	3.85	1.44	186	3.99	1.54
Participação organizacional	59	3.87	1.69	127	3.67	1.49	186	3.73	1.56
Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida	59	3.84	1.77	127	3.89	1.53	186	3.87	1.60

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

Para a análise das diferenças potenciais entre o exercício ou não funções de gestão utilizou-se o teste Mann-Whitney U. Apenas uma diferença significativa foi encontrada ($p > .05$):

- os funcionários que exercem funções de gestão reportam uma maior perceção de comprometimento da gestão em relação à igualdade de género no trabalho significativamente superior (Posto Médio = 106.22) à dos funcionários que não exercem nenhuma função de gestão (Posto Médio = 86.18, $U = 2858.00$, $p = .017$).

Num terceiro momento, procedeu-se ao cruzamento entre o exercício de funções de gestão e o género (Tabela 5). Os participantes do género masculino e que exercem funções de gestão apresentam médias mais elevadas nas dimensões em análise.

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	42	3.97	1.60	17	5.26	1.28	91	3.88	1.32	35	4.25	1.62
Comprometimento da gestão	41	3.56	1.62	17	5.86	1.23	90	4.21	1.46	34	4.58	1.75
Prioridades da gestão	42	3.93	1.63	17	5.33	1.39	91	3.91	1.46	35	4.34	1.79
Comunicação organizacional	42	3.88	1.70	17	5.31	1.37	91	3.78	1.37	34	4.03	1.66
Participação organizacional	42	3.60	1.67	17	4.55	1.61	91	3.60	1.46	34	3.81	1.60
Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida	42	3.47	1.60	17	4.78	1.91	91	3.93	1.57	34	3.79	1.49

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

1) No grupo dos participantes que **exercem funções de gestão**, as mulheres reportam níveis inferiores aos homens:

- no clima psicossocial total (Posto Médio mulheres = 26.00 vs. Posto Médio homens = 39.88, $U = 189.00$; $p = .005$;
- no comprometimento da gestão (Posto Médio mulheres = 25.45 vs. Posto Médio homens = 39.26, $U = 182.50$; $p = .004$);
- nas prioridades da gestão (Posto Médio mulheres = 25.86 vs. Posto Médio homens = 40.24, $U = 183.00$; $p = .003$);
- na comunicação organizacional (Posto Médio mulheres = 25.95 vs. Posto Médio homens = 40.00, $U = 187.00$; $p = .004$);
- na cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida (Posto Médio mulheres = 26.48 vs. Posto Médio homens = 38.71, $U = 587.50$; $p = .013$).

Nenhuma diferença foi observada no que concerne a participação organizacional (Posto Médio mulheres = 27.36 vs. Posto Médio homens = 36.53, $U = 246.00$; $p = .062$);

2) No grupo dos participantes que **não exercem funções de gestão**, nenhuma diferença foi observada (todos os $p > .05$).

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.

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			Bolseiros e Investigadores			Total		
	n	M	DP	n	M	DP	n	M	DP	n	M	DP
Clima psicossocial	96	4.22	1.65	72	4.15	1.31	20	3.43	0.98	188	4.11	1.48
Comprometimento da gestão	94	4.47	1.67	72	4.56	1.50	19	3.42	0.85	185	4.52	1.58
Prioridades da gestão	96	4.20	1.74	72	4.22	1.48	20	3.51	1.31	188	4.13	1.59
Comunicação organizacional	95	4.16	1.74	72	4.01	1.34	20	3.21	0.95	187	4.00	1.55
Participação organizacional	95	3.74	1.71	72	3.81	1.44	20	3.55	1.28	187	3.57	1.56
Cultura de equilíbrio trabalho-vida	95	3.79	1.69	72	4.11	1.57	20	3.44	1.14	187	3.88	1.60

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 diferenças entre categorias profissionais no que concerne:

- Comprometimento da gestão, $X(2) = 14.22$, $p < .001$, ou seja, os Bolseiros e Investigadores (Posto Médio = 49.82) reportam uma menor perceção de Comprometimento da gestão do que os docentes (Posto Médio = 99.79; $p < .001$) ou do que os não docentes (Posto Médio = 95.53; $p < .001$)
- Comunicação organizacional, $X(2) = 7.49$, $p = .024$, ou seja, os Bolseiros e Investigadores (Posto Médio = 63.28) reportam uma menor perceção de Comunicação organizacional

do que os docentes (Posto Médio = 99.429; $p = .019$) ou do que os não docentes (Posto Médio = 95.39; $p = .006$)

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

3.1.4. Análise em função de ter filhos

As dimensões organizacionais foram analisadas em função de ter filhos (Tabela 7). Os participantes com filhos apresentam média mais elevada na medida global de clima psicossocial relativo à igualdade de género.

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		
	<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 (total)	132	4.16	1.48	53	4.02	1.51	185	4.12	1.49
Comprometimento da gestão	131	4.61	1.56	51	4.30	1.67	182	4.52	1.59
Prioridades da gestão	132	4.21	1.59	53	3.96	1.60	185	4.14	1.59
Comunicação organizacional	131	4.01	1.57	53	4.00	1.52	184	4.01	1.55
Participação organizacional	131	3.73	1.56	53	3.87	1.55	184	3.77	1.56
Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida	131	3.96	1.57	53	3.71	1.67	184	3.89	1.60

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

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

Procedeu-se ao cruzamento entre ter filho(s) e o género (Tabela 8). As mulheres sem filhos apresentam uma média ligeiramente mais baixa na medida global de clima psicossocial 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	92	3.94	1.36	38	4.67	1.68	39	3.86	1.55	14	4.48	1.35
Comprometimento da gestão	92	4.39	1.42	37	5.15	1.79	37	4.14	1.75	14	4.76	1.45
Prioridades da gestão	92	3.96	1.45	38	4.82	1.81	39	3.83	1.64	14	4.35	1.49
Comunicação organizacional	92	3.82	1.45	37	4.48	1.81	39	3.82	1.56	14	4.55	1.34
Participação organizacional	92	3.58	1.48	37	4.05	1.74	39	3.74	1.60	14	4.24	1.41
Cultura de equilíbrio trabalho-vida	92	3.81	1.53	37	4.35	1.66	39	3.73	1.72	14	3.70	1.62

Para analisar as diferenças de género em função de ter ou não filhos, utilizou-se o teste de Kruskal-Wallis com uma correção de Bonferroni para múltiplos testes. Os resultados evidenciam que:

1) No grupo dos participantes que **têm filhos**, as mulheres reportam níveis inferiores aos homens:

- no clima psicossocial total (Posto Médio mulheres = 59.86 vs. Posto Médio homens = 79.16, $U = 1229$; $p = .008$;
- no comprometimento da gestão (Posto Médio mulheres = 59.08 vs. Posto Médio homens = 79.72, $U = 1157$; $p = .004$);
- nas prioridades da gestão (Posto Médio mulheres = 59.38 vs. Posto Médio homens = 80.32, $U = 1185.00$; $p = .004$);
- na comunicação organizacional (Posto Médio mulheres = 60.53 vs. Posto Médio homens = 76.11, $U = 1291.50$; $p = .032$);

2) No grupo dos participantes que **não têm filhos**, nenhuma diferença foi observada no que concerne a participação organizacional e a cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida (todos os $p > .05$);

3.2. Nível individual

3.2.1 Análise em função género

Globalmente, o género feminino apresenta pontuações mais elevadas do que o género masculino (tabela 9).

Tabela 9

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

	Género	n	M	DP
Perceção de desigualdade	Feminino	132	3.97	1.66
	Masculino	53	2.33	1.37
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	185	3.50	1.74
Conflito Trabalho -Família (total)	Feminino	133	3.14	1.17
	Masculino	53	3.05	1.77
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	186	3.12	1.17
Conflito Trabalho -Família	Feminino	133	3.93	1.60
	Masculino	53	3.79	1.47
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	186	3.89	1.56
Conflito Família- Trabalho	Feminino	133	2.35	1.26
	Masculino	53	2.32	1.24
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	186	2.34	1.25
Insegurança laboral	Feminino	133	3.01	1.42
	Masculino	53	2.72	1.38
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	186	2.93	1.41
Comportamentos ofensivos	Feminino	133	1.50	0.86
	Masculino	53	1.33	0.64
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-

	Total	186	1.45	0.81
	Feminino	133	1.40	0.55
	Masculino	53	1.36	0.63
Bullying Pessoal	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	186	1.39	0.57
	Feminino	133	1.50	.57
	Masculino	53	1.41	.65
Bullying Organizacional	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	186	1.47	.59
	Feminino	133	1.64	0.66
	Masculino	53	1.53	0.72
Intimidação ostensiva e ostracismo	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	186	1.61	0.68

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 = 107.33), do que género masculino (Posto Médio = 57.30; $U = 1606.00$ $p < .001$);
- Nenhuma diferença foi observada (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 da insegurança laboral (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	58	3.18	1.83	128	3.66	1.67	186	3.51	1.73
Conflito Trabalho -Família e Família Trabalho	59	3.36	1.01	128	3.02	1.22	187	3.13	1.17
Conflito Trabalho -Família	59	4.50	1.41	128	3.62	1.56	187	3.90	1.56
Conflito Família- Trabalho	59	2.22	1.22	128	2.42	1.26	187	2.36	1.25
Insegurança laboral	59	2.15	1.01	128	3.32	1.43	187	2.95	1.42
Comportamentos ofensivos	59	1.55	1.00	128	1.42	0.73	187	1.46	0.83
Bullying Pessoal	59	1.39	0.50	128	1.40	0.61	187	1.40	0.58
Bullying Profissional	59	1.50	0.54	128	1.47	0.63	187	1.48	0.60
Intimidação ostensiva e ostracismo	59	1.61	0.57	128	1.62	0.73	187	1.62	0.69

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

- Uma pontuação mais alta na subescala conflito trabalho-família (Posto Médio = 116.14) do que os participantes que não exercem estas funções (Posto Médio = 83.79, $U = 2469.50$, $p < .001$),
- Uma pontuação menor na escala de insegurança laboral (Posto Médio = 63.81) do que os participantes que não exercem funções de gestão (Posto Médio = 107.92, $U = 1994.50$, $p < .001$).
- 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 percepção de desigualdade são as participantes do género feminino e que não exercem funções de gestão as que apresentam médias mais elevadas. Por sua vez, são as participantes do género feminino, que desempenham funções de gestão, a apresentar médias mais elevadas no conflito trabalho-família.

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	42	3.80	1.81	18	1.71	.73	91	4.05	1.60	35	2.67	1.51
Conflito Trabalho -Família e Família Trabalho	42	3.63	0.89	18	2.71	1.09	91	2.92	1.23	35	3.23	1.21
Conflito Trabalho -Família	42	4.92	1.10	18	3.47	1.60	91	3.48	1.60	35	3.92	1.42
Conflito Família- Trabalho	42	2.33	1.35	18	1.94	0.80	91	2.36	1.23	35	2.55	1.38
Insegurança laboral	42	2.23	1.10	18	1.98	0.77	91	3.38	1.41	35	3.11	1.48
Comportamentos ofensivos	42	1.74	1.13	18	1.12	0.34	91	1.39	0.70	35	1.44	0.74
Bullying Pessoal	42	1.45	0.51	18	1.26	0.46	91	1.39	0.58	35	1.42	0.71
Bullying Profissional	42	1.59	0.55	18	1.30	0.49	91	1.46	0.58	35	1.47	0.73
Intimidação ostensiva e ostracismo	42	1.68	0.58	18	1.45	0.55	91	1.62	0.71	35	1.59	0.80

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 = 34.74) na *Percepção de desigualdade* do que os homens (Posto Médio = 16.85; $U = 133.50$, $p < .001$).
 - as mulheres reportaram uma pontuação maior (Posto Médio = 33.99) na escala total de conflito trabalho-família do que os homens (Posto Médio = 20.15, $U = 189.50$, $p = .005$).
 - as mulheres reportaram uma pontuação maior (Posto Médio = 34.33) na subescala de conflito trabalho->família do que os homens (Posto Médio = 19.29, $U = 175.00$, $p = .002$).
 - as mulheres reportaram uma pontuação maior (Posto Médio = 33.29) na escala Comportamentos ofensivos do que os homens (Posto Médio = 21.88, $U = 219.00$, $p = .010$).
 - as mulheres reportaram uma pontuação maior (Posto Médio = 33.11) na escala Bullying Profissional do que os homens (Posto Médio = 22.32, $U = 226.50$, $p = .026$).
 - 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 = 71.61) na escala de *Percepção de desigualdade* que os homens (Posto Médio = 42.41, $U = 854.50$, $p < .001$).
- Nenhuma outra diferença significativa foi encontrada (todos os $p > .05$).

3.2.3. Análise em função do grupo profissional

Os investigadores / bolseiros 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, assim como as três dimensões dos atos negativos (bullying pessoal, bullying profissional e intimidação ostensiva e ostracismo) 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	95	3.40	1.82	72	3.39	1.62	20	4.39	1.51	187	3.51	1.74
Conflito Trabalho -Família e Família Trabalho	96	3.54	1.08	72	2.60	1.04	20	3.02	1.26	188	3.13	1.17
Conflito Trabalho -Família	96	4.51	1.42	72	3.17	1.44	20	3.62	1.48	188	3.91	1.56
Conflito Família- Trabalho	96	2.57	1.34	72	2.03	1.02	20	2.42	1.35	188	2.35	1.25
Insegurança laboral	96	2.66	1.33	72	3.28	1.53	20	3.13	1.14	188	2.95	1.42
Comportamentos ofensivos	96	1.51	0.92	72	1.43	0.76	20	1.35	0.54	188	1.47	0.83
Bullying Pessoal	96	1.43	0.62	72	1.37	0.54	20	1.32	0.45	188	1.40	0.58
Bullying Profissional	96	1.50	0.60	72	1.50	0.62	20	1.32	0.51	188	1.48	0.60
Intimidação ostensiva e ostracismo	96	1.68	0.73	72	1.59	0.66	20	1.43	0.49	188	1.62	0.69

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 Conflito Trabalho -Família e Família-Trabalho* ($X^2 = 29.54, p < .001$). Os docentes (Posto Médio = 115.22) reportam uma maior percepção de Conflito Trabalho -Família (escala total), do que os não docentes (Posto Médio = 69.78, $U = 45.43, p < .001$).
- *Percepção de Conflito Trabalho->Família (CTF)* ($X^2 = 32.19, p < .0001$). Os docentes (Posto Médio = 116.32) reportam uma maior percepção de Conflito Trabalho->Família (subescala CTF), do que os não docentes (Posto Médio = 68.44, $U = 47.922, p < .001$), ou do que os Investigadores / Bolseiros (Posto Médio = 83.40, $U = 32.95, p = .041$).
- *Percepção de Conflito Família->Trabalho* ($X^2 = 7.139, p = .028$). Os docentes (Posto Médio = 103.81) reportam uma maior percepção de Conflito *Família->Trabalho* (subescala CFT), do que os não docentes (Posto Médio 81.35, $U = 22.46, p = .023$).
- *Insegurança laboral* ($X^2 = 7.83, p = .020$). Os docentes (Posto Médio = 83.71) reportam uma menor percepção de Insegurança laboral, do que os Investigadores / Bolseiros (Posto Médio = 106.63, $U = -22.92, p = .020$).
- Nenhuma outra diferença foi observada.

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 sem filhos apresentam médias mais elevadas, quando comparados com os que não têm filhos, na percepção de desigualdade e na percepção de insegurança.

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	131	3.42	1.75	53	3.77	1.71	184	3.52	1.73
Conflito Trabalho -Família e Família Trabalho	132	3.16	1.23	53	3.06	1.07	185	3.13	1.17
Conflito Trabalho -Família	132	3.91	1.62	53	3.93	1.61	185	3.91	1.56
Conflito Família- Trabalho	132	2.41	1.30	53	2.19	1.11	185	2.35	1.26
Insegurança laboral	132	2.88	1.49	53	3.18	1.40	185	2.97	1.43
Comportamentos ofensivos	132	1.51	0.89	53	1.38	0.57	185	1.47	0.83
Bullying Pessoal	132	1.43	0.62	53	1.31	0.53	185	1.40	0.58
Bullying Profissional	132	1.53	0.64	53	1.36	0.59	185	1.49	0.61
Intimidação ostensiva e ostracismo	132	1.66	0.73	53	1.51	0.65	185	1.62	0.69

Para analisar as diferenças potenciais entre ter ou não filho(s) utilizou-se o teste Mann-Whitney *U*. Nenhuma 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, sem filhos, apresentam médias mais elevadas de percepção de desigualdade. Por sua vez, os participantes do género masculino, com filhos, apresentam médias mais elevadas no conflito família.

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	92	3.94	1.65	39	2.16	1.37	39	4.08	1.68	14	2.9	1.30
Conflito Trabalho - Família e Família-Trabalho	92	3.18	1.22	39	3.06	1.28	39	3.08	1.06	14	3.01	0.90
Conflito Trabalho - Família	92	3.96	1.68	39	3.72	1.47	39	3.92	1.38	14	3.97	1.57
Conflito Família-Trabalho	92	2.40	1.27	39	2.39	1.38	39	2.25	1.29	14	2.06	0.77
Insegurança laboral	92	3.00	1.49	39	2.52	1.43	39	3.14	1.27	14	3.31	1.14
Comportamentos ofensivos	92	1.56	0.94	39	1.32	0.67	39	1.39	0.69	14	1.37	0.60
Bullying Pessoal	92	1.45	0.59	39	1.37	0.66	39	1.31	0.46	14	1.36	0.60
Bullying Profissional	92	1.56	0.60	39	1.43	0.7	39	1.35	0.49	14	1.40	0.55
Intimidação ostensiva e ostracismo	92	1.68	0.69	39	1.57	0.78	39	1.53	0.61	14	1.45	0.58

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 que:

- No grupo que tem filhos:
 - As mulheres reportam uma pontuação maior (Posto Médio = 75.93) na Percepção de desigualdade do que os homens (Posto Médio = 38.82; $U = 734.00$, $p < .001$).
 - As mulheres reportam uma pontuação menor (Posto Médio = 70.24) no Bullying Profissional do que os homens (Posto Médio = 54.03; $U = 1312$, $p = .023$).
 - Nenhuma outra diferença entre os grupos foi observada.
- No grupo que não tem filhos
 - As mulheres reportam uma pontuação maior (Posto Médio = 30.08) na Percepção de desigualdade do que os homens (Posto Médio = 18.43; $U = 153.00$, $p = .015$).

- Nenhuma outra diferença entre os grupos foi observada.

3.3. Análise Grupo/os Minoritários e Percepção de Discriminação

Relativamente à questão “*Considera-se parte de algum/alguns dos seguintes grupos?*”, verifica-se que a maioria dos participantes (86.3%) não se reconhece em nenhum dos grupos apresentados (Tabela 15). Entre os restantes, 4.4% indicam pertencer a uma minoria étnica ou outro grupo minoritário, 3.8% referem integrar uma minoria religiosa, 2.7% reconhecem-se como parte de uma minoria sexual e 2.2% declaram pertencer a uma minoria em termos de deficiência.

Entre os participantes que assinalaram pertença a grupos minoritários, apenas 8% declararam integrar simultaneamente duas ou mais categorias. As combinações detetadas envolveram sobretudo a junção de “*Minoria étnica*” ou “*Outro grupo minoritário*” com outra(s) categoria(s). Estes resultados mostram alguma diversidade entre os respondentes, mas, em geral, prevalece a percepção de não pertencimento a grupos minoritários.

Tabela 15

Frequência de cada categoria minoritária assinalada (n = 183)

	<i>n</i>	%
Minoria étnica	8	4.4%
Outro grupo minoritário	8	4.4%
Minoria religiosa	7	3.8%
Minoria sexual	5	2.7%
Minoria em termos de deficiência	4	2,1%
Nenhum	158	86.3%

Nota: A soma das percentagens pode exceder 100% devido a participantes que marcaram mais de uma categoria.

No que respeita à questão “*Nos últimos 12 meses, sentiu-se discriminado/a, com base num ou mais dos seguintes motivos?*”, apenas 26% da amostra inicial respondeu (Tabela 16). Entre estes participantes, 28% afirmaram não ter sofrido discriminação (“*Nenhum*”).

Os demais apontaram sobretudo questões de género (44%), faixa etária acima de 55 anos (22%) ou uma combinação destas com outros fatores (como orientação sexual, religião ou etnia). Estes resultados sugerem que, entre aqueles que referiram alguma forma de discriminação que não fosse exclusivamente género, as motivações mais frequentes estiveram ligadas à idade e, em menor grau, à orientação sexual, religião ou origem étnica/racial.

Tabela 16

Frequência de cada motivo de discriminação assinalado (n = 50)

	N	%
Género (masculino ou feminino)	22	44.0
Ter mais de 55 anos	11	22.0
Orientação sexual	3	6.0
Origem étnica/racial	2	4.0
Religião ou crenças	1	2.0
Ter menos de 30 anos	1	2.0
Nenhum	14	28.0

Nota: A soma das percentagens pode exceder 100% devido a participantes que marcaram mais de uma categoria.

3.4. Análise de médias por anos: 2021, 2023 e 2024

3.4.1 Análise ao nível organizacional em função género

A tabela 17 mostra as médias observadas em 2021, 2023 e 2024. De um modo geral, as médias têm subido ligeiramente ao longo dos anos em análise.

Tabela 17

Clima psicossocial relativo à igualdade de género e Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida em função do género (2021 - 2024)

	Feminino			Masculino			Total		
	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024
Clima psicossocial	3.49	3.70	3.90	3.80	4.52	4.60	3.59	3.97	4.10
Comprometimento da gestão	3.95	4.13	4.32	4.21	4.88	5.02	4.03	4.37	4.52
Prioridades da gestão	3.62	3.85	3.91	4.00	4.77	4.68	3.75	4.14	4.13
Comunicação organizacional	3.44	3.60	3.80	3.65	4.41	4.48	3.51	3.87	4.00
Participação organizacional	3.02	3.27	3.59	3.28	4.05	4.09	3.10	3.52	3.73
Cultura organizacional de equilíbrio trabalho-vida pessoal	3.31	3.31	3.78	3.60	3.97	4.13	3.40	3.52	3.88

3.4.2 Análise ao nível individual em função género

A tabela 18 mostra as médias observadas entre 2021 e 2024. É possível observar que, de 2021 para 2024, as médias descenderam, com exceção da média da insegurança laboral, a qual subiu ligeiramente ou dos comportamentos ofensivos, a qua ainda que tenha subido, se mantém muito abaixo do ponto central.

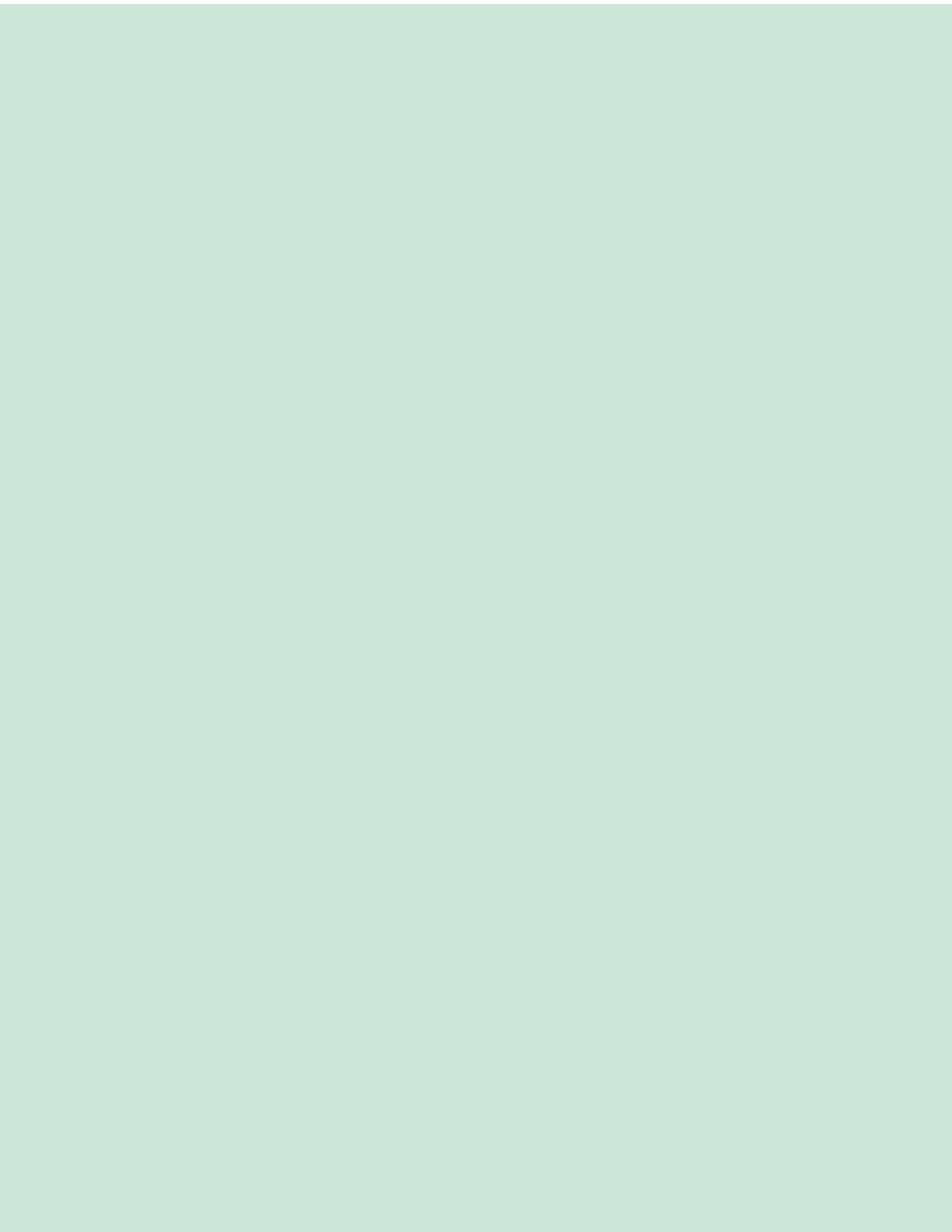
Tabela 18

Clima psicossocial relativo à percepção de desigualdade, conflito trabalho-família, insegurança laboral e comportamentos ofensivos função do género (2021; 2023)

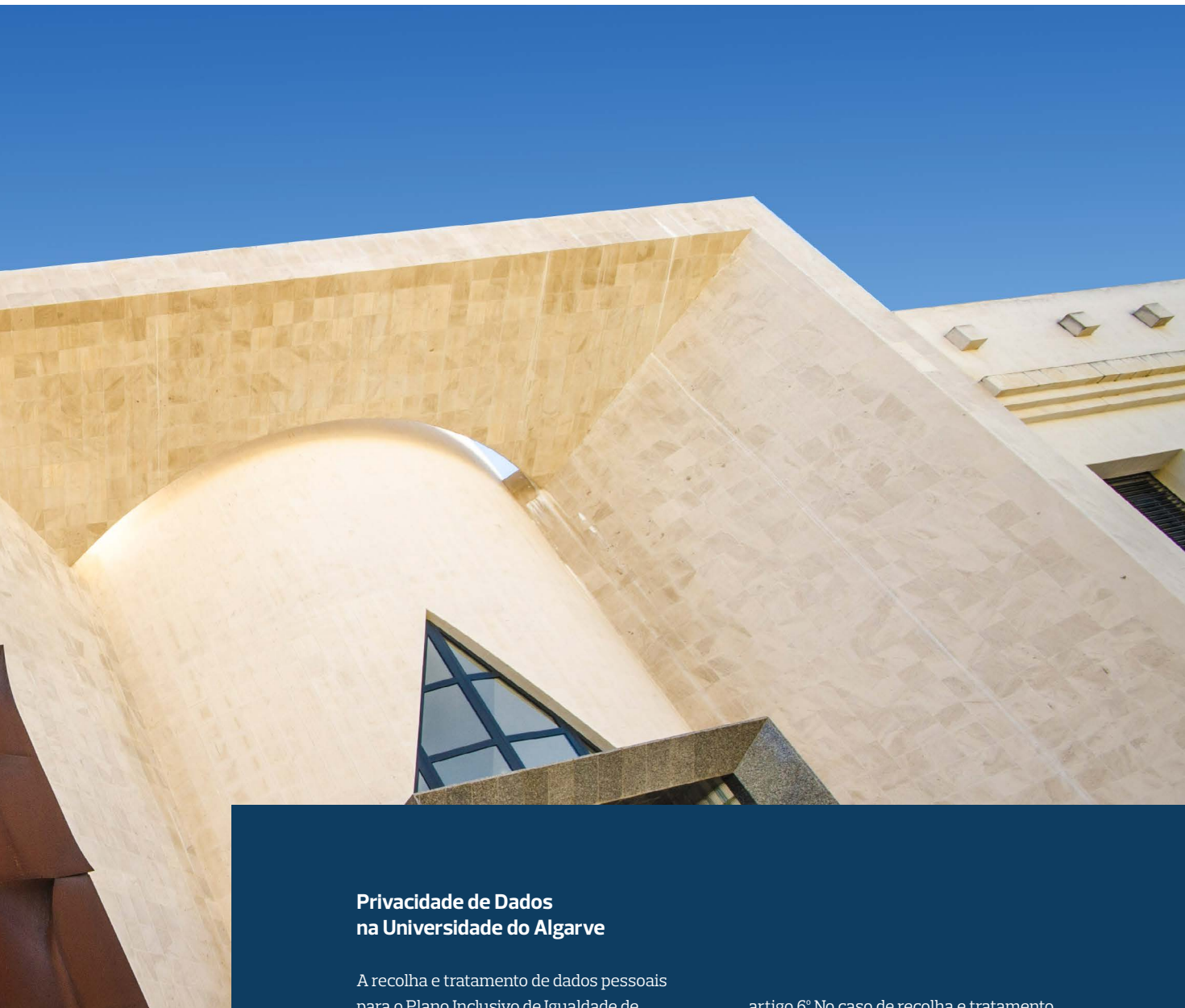
	Feminino			Masculino			Total		
	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024
Percepção de desigualdade	4.27	4.11	3.97	2.90	2.40	2.33	3.83	3.55	3.50
Conflito Trabalho -Família (total)	3.35	3.18	3.14	3.54	3.15	3.05	3.41	3.17	3.12
Conflito Trabalho -Família	4.16	4.18	3.93	4.13	3.83	3.79	4.15	4.06	3.89
Conflito Família- Trabalho	2.54	2.18	2.35	2.96	2.47	2.32	2.68	2.29	2.34
Insegurança laboral	3.53	3.01	3.01	3.48	2.68	2.72	3.51	2.89	2.93
Comportamentos ofensivos	1.53	1.38	1.50	1.51	1.41	1.33	1.53	1.40	1.45

Referências

- Araújo, M. S., McIntyre, T., & McIntyre, S. (2004). Portuguese Adaptation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ-R) Final Results. Paper Presented at the 6th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology, Porto
- Blommaert, L., & Coenders, M. (2024). Understanding public support for workplace diversity and antidiscrimination policies in Europe. *Frontiers in Sociology*, 9, 1256751. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1256751>
- 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>
- Einarsen, S., Skogstad, A., Raknes, B. I., Matthieses, S. B. (1994), Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 3, 381–401. <https://doi.org/10.1080/13594329408410497>
- 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.
- 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>







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 nº 1 do artigo 6º e o cumprimento duma obrigação legal de acordo com a alínea c) do nº 1 do

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

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.

O acompanhamento e a execução do presente plano em 2024 foram parcialmente efetuados no âmbito dos projetos europeus Horizonte Sustentáveis – SHEs, EQUINI e GEMINI



**SUSTAINABLE
HORIZONS**



Funded by the
European Union



equini | IMPROVING
EMOTIONAL
INTELLIGENCE



Co-funded by the
European Union

gemini
Gender Equality through Media Investigation
and New Training Insights

