

GENDER EQUALITY **INCLUSIVITY PLAN** OF THE UNIVERSITY OF ALGARVE



3RD REPORT

Monitoring PI²Género UAIG

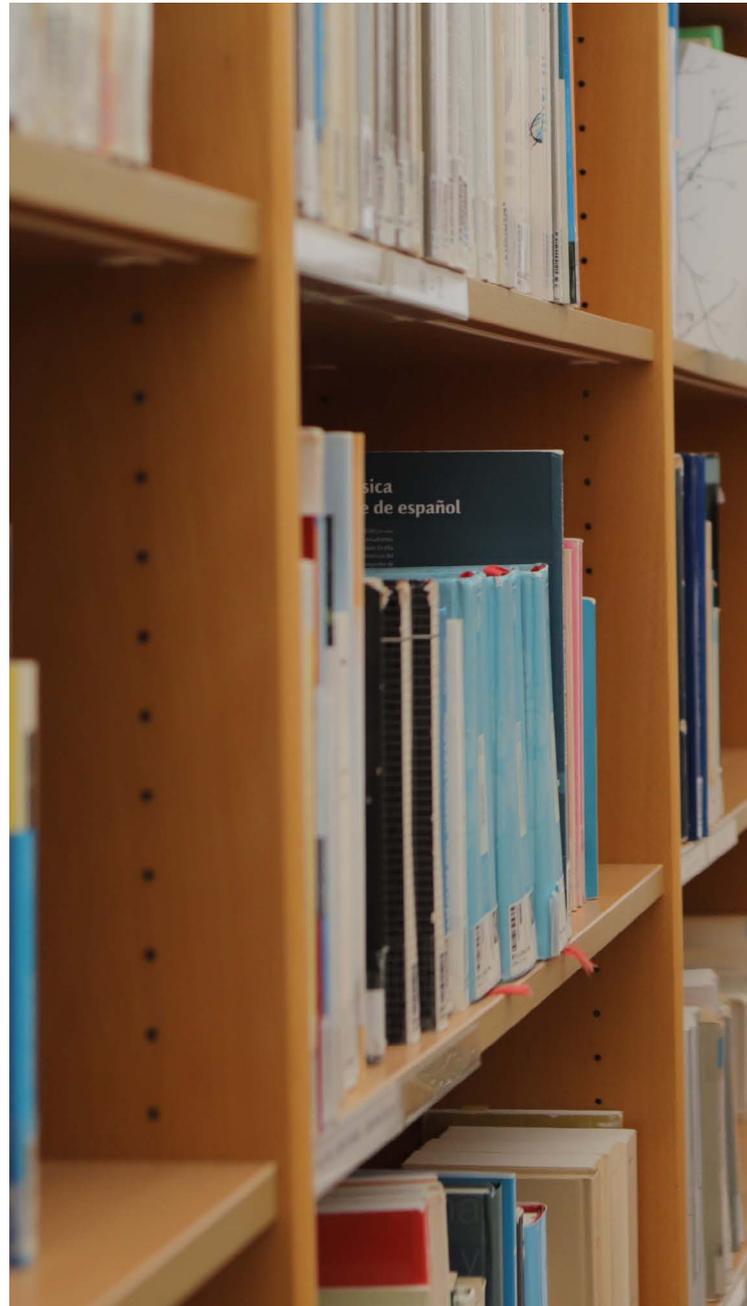


2024

**GENDER EQUALITY
INCLUSIVITY PLAN
OF THE UNIVERSITY
OF ALGARVE**

3RD REPORT

Monitoring
PI²Género UAlg

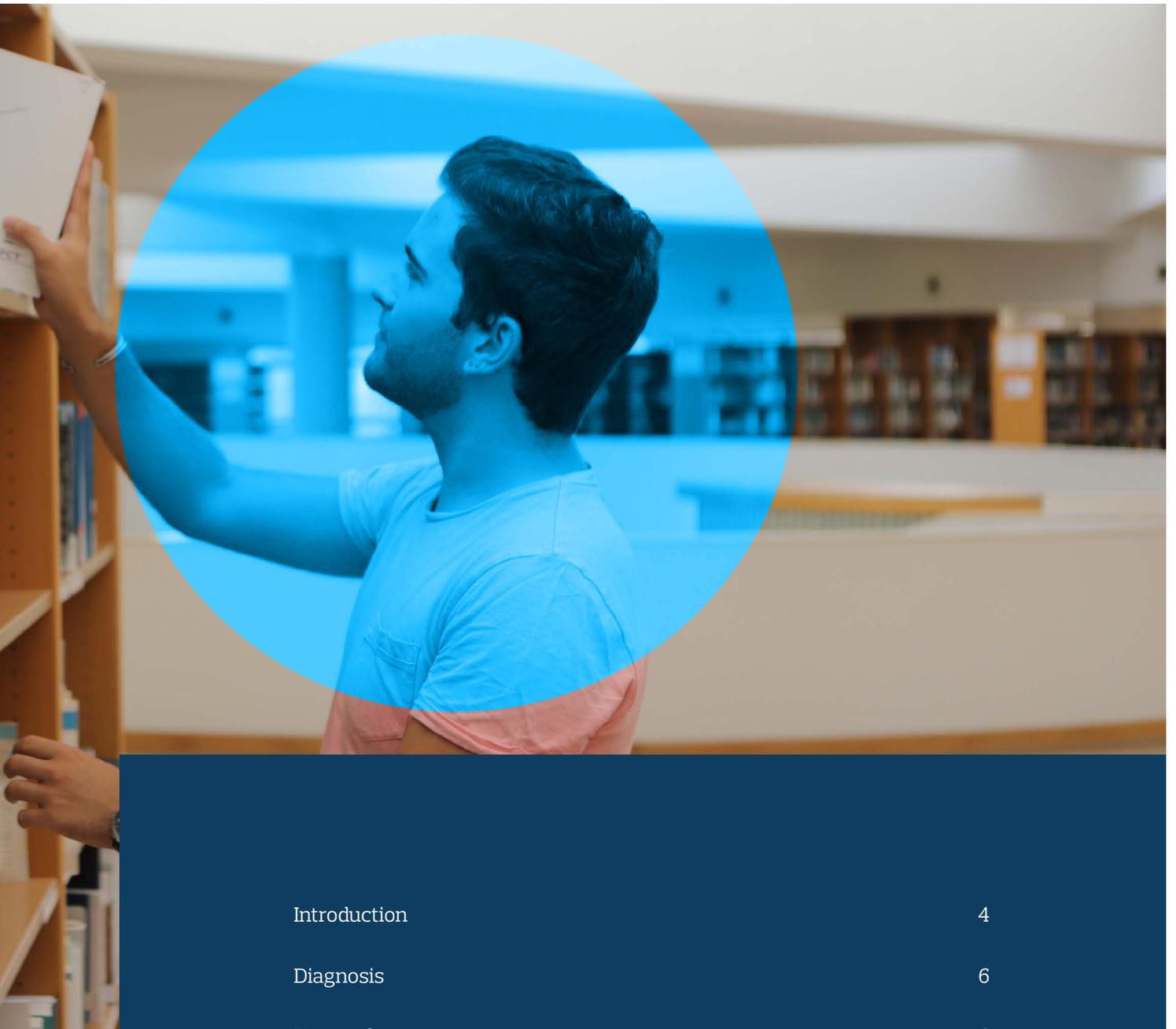


Prepared by the working group appointed for this purpose by Order RT.91/2021, updated by RT.76/2023, and by Orders RT.98/2024 and RT.07/2025 – Recomposition of the working group to draw up the Gender Equality Inclusivity Plan of the University of Algarve with the following composition:

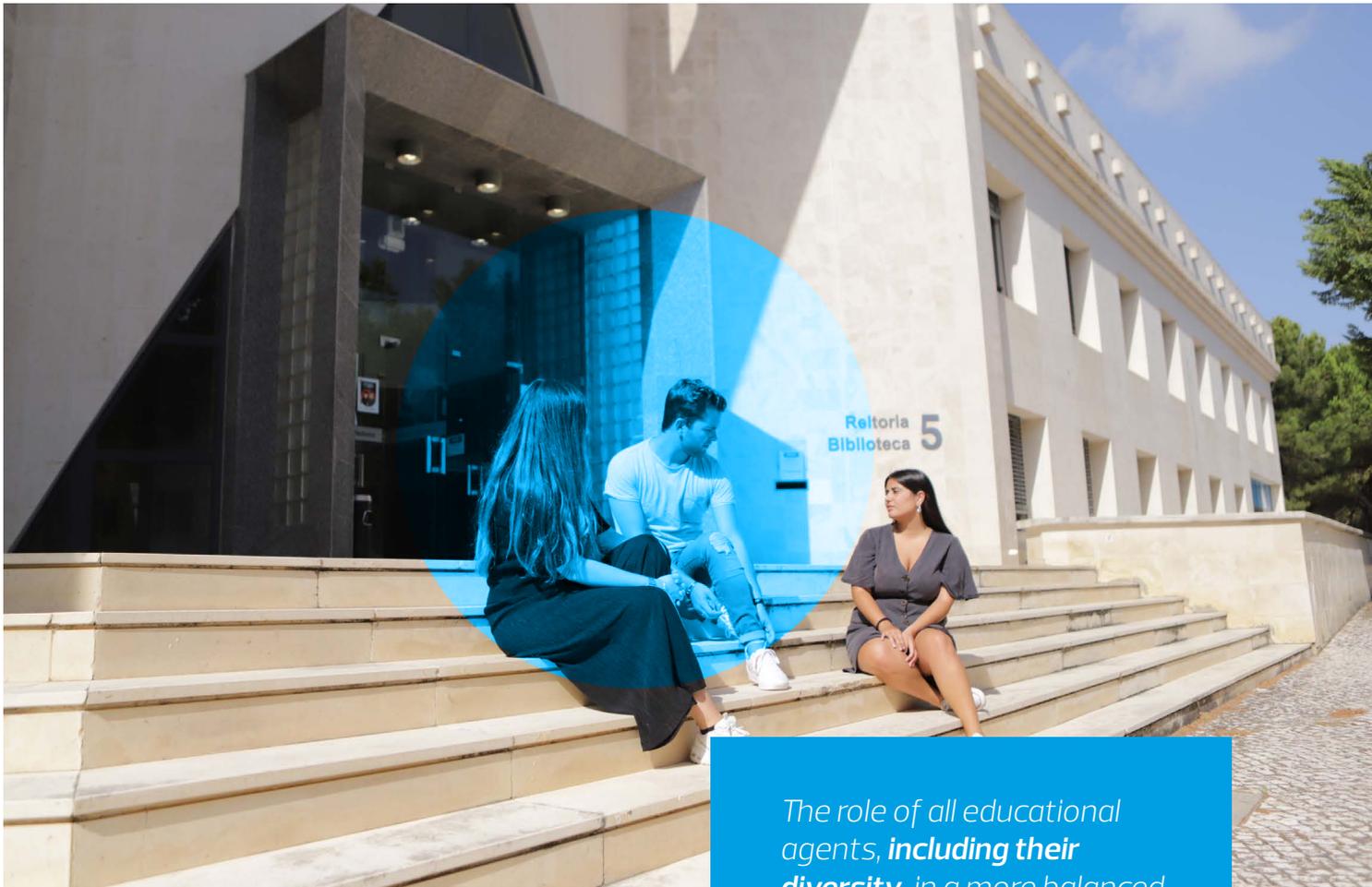
Alexandra Teodósio, Rectorate (coordinator)
Ana Rita Cruz, FE
Ana Rita Dinis de Figueiredo, UAIC
Ilda Pedro, GASP
Isabel Cristina Sousa Rocheta, GAJ
Jean-Christophe Antoine Giger, FCHS
Joana Conduto Vieira dos Santos, FCHS (coordinator)
Maria de Lurdes dos Santos Cristiano, FCT
Miguel Ângelo Nascimento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

Group Accompanied by the Data Protection Officer of the University of Algarve, Júlio Fernandes

Design: Helder Rodrigues – GCP



Introduction	4
Diagnosis	6
Research	6
Teaching	10
Human Resources	26
Community perception of gender equality and discrimination	34
Conclusions, strategy and actions	38
Sources of information	50
Annexes	51



*The role of all educational agents, **including their diversity**, in a more balanced way, will be crucial in correcting historical social injustice.*

Introduction

In the current context of war and widespread conflict across various regions, the growing divide between rich and poor, the lack of motivation among younger generations to pursue a sustainable future, and the limited effectiveness of many social responsibility programmes in empowering women, higher education must assume a renewed and vital role. It should serve as a privileged means of fostering more inclusive and equitable practices across society. Education plays a crucial role in addressing social injustice and promoting equal opportunities between genders, regardless of sexual orientation, ethnicity, age, or other differences. It is fundamental to the creation of a fairer, more equitable society

and a healthier planet. The role of all educational agents, including their diversity, in a more balanced way, will be crucial in correcting historical social injustice, as well as in transforming the economy, politics and society in the future.

Two years after the publication of the 1st Gender Equality Inclusivity Plan (PI²GenUAIG), along with the first and second diagnostic reports (2023 and 2024) on the subject at the University of Algarve (UAIG), and in line with its stated objectives, the third monitoring report and update is presented here. Continuous monitoring of the existing conditions in the different areas of the plan will allow for timely

actions that generate well-being in the academic community as a whole. The institution, through PI²Gen UAIG, has also committed to contributing to the implementation of the Portuguese Strategy for Equality and Non-Discrimination, Portugal+Igual (ENIND), which for the period 2023–2026 includes three action plans: Action Plan for Equality between Women and Men (PAIMH), Action Plan for the Prevention of and Combat against Violence towards Women and Domestic Violence (PAVMVD), and Action Plan for Combating Discrimination Based on Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics (PAOIEC). In the Monitoring of the PI²Gen UAIG Plan

for the year 2024, published in 2025, some changes were made, with an additional section on the perception of discrimination in academia, and the actions associated with the 4 objectives were also updated. As it is considered to be of strategic importance to UAlg, the PI2Gen Working Group, which prepares the report and monitors the

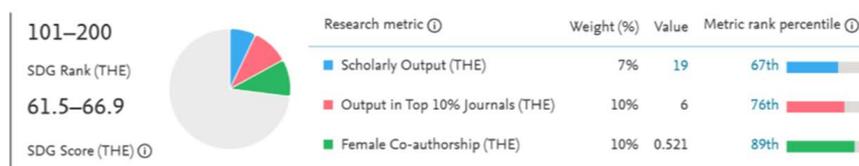
implementation of the plan, has also been strengthened with more members, including coordination (Order RT.98/2024).

UAlg, through its 2022–2025 strategic plan, also continues to be fully aligned with the sustainable development goals of the UN's 2030 Agenda, and in this area has once

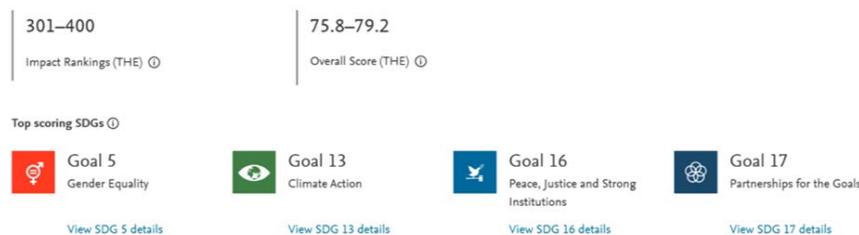
again excelled in SDG 5 – gender equality and SDG 10 – reducing inequalities, as revealed by the results of the "THE Impact SDG ranking" 2023 and 2024 Source: Sci Val (accessed 21 December 2024).

Research metric details for SDG 5: Gender Equality

THE Impact Rankings 2023 .
University of Algarve



Scholarly Output (THE)



Research metrics for SDG 5.

Following the analyses of previous years, which covered sex-disaggregated data (men and women) relating to research, teaching, and human resources for the period from 2016 to 2022, the current report now includes an analysis focusing on the 2023 calendar year and the 2023/2024 academic year. Due to the stabilisation of the results achieved, monitoring will be conducted on a biannual basis from this report onwards. However, the implementation of the plan will remain ongoing, with increased focus on training activities and the dissemination of good practices, which will be regularly updated on our plan page (Initiatives 2025). <https://www.ualg.pt/sites/default/files/documentos/2025-03/calendario-iniciativas-2025.pdf>.

As with the data presented in the most recent report produced in 2023, the specific objectives of this monitoring phase of the PI²Gen UAlg Plan are as follows:

- Collect and analyse data broken down by gender for the period under review and report the information to the decision-making bodies and the whole Academy;
- To perceive gender discrimination and any other dimensions that are detected in our Academy, through surveys and with the support of the EQUINI project study;
- Updating the actions of the PI²Gen UAlg plan and organising education/training initiatives

within the UAlg community and regional or international partners.

All institutions committed to institutional change—such as UAlg—aim to reduce gender inequalities in an inclusive, progressive, and continuously monitored manner, with the goal of empowering the entire academic community in the areas of social, economic, and political inclusion. It is ensured that no individual shall be favoured, advantaged, disadvantaged, deprived of any right, or exempted from any duty on the grounds of descent, gender, language, place of origin, ethnicity, religion, political or ideological beliefs, education, economic situation, social status, or sexual orientation.

Diagnosis

Research

Research and Development (R&D) Projects and Units 2023

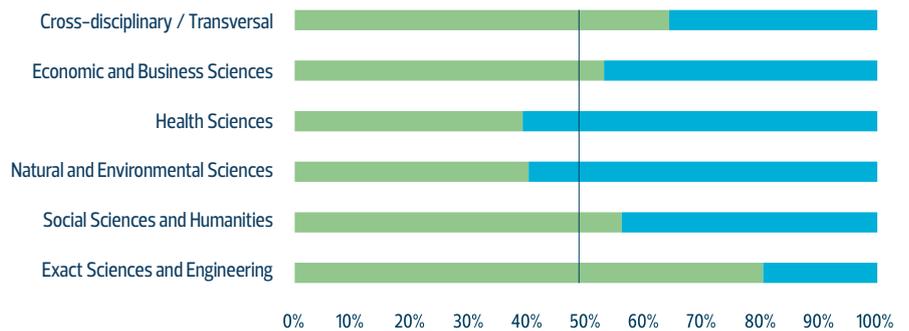
Although during the period under analysis (2023) female researchers at UA|g had greater representation than male researchers (average over the years analysed: 40% male and 60% female), women led 49% of the University of Algarve's research projects as Principal Investigator (PI), while men held leadership in 51% of the projects. However, there has been a relatively positive development since the previous monitoring until 2020, where women were represented in the same percentage as men, but coordinated only 41% of projects, compared to 59% of men.

At the level of national project coordination, men continue to be notably predominant in the fields of Exact Sciences and Engineering, with approximately 80% of principal investigators being male. With regard to national partnerships, women accounted for a higher percentage of collaborations in the field of Health and Environmental Sciences, as was also the case in the period prior to 2020. With regard to international partnerships in this area, there was once again a greater number of projects led by women.

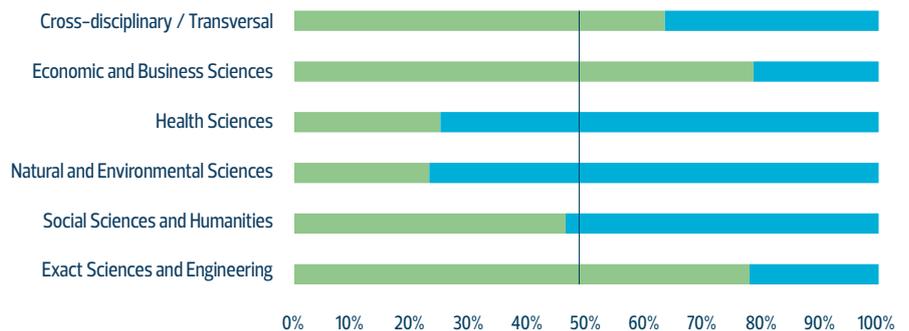
This represents a reversal of the gender proportions in engineering fields at the international level, which, in the previous period up to 2020, had been male-dominated (Figure 1).

● Female ● Male

PI in national and international projects, by area and gender, in %



PI in national project with partners, by area and gender, in %



PI in international project with partners, by area and gender, in %

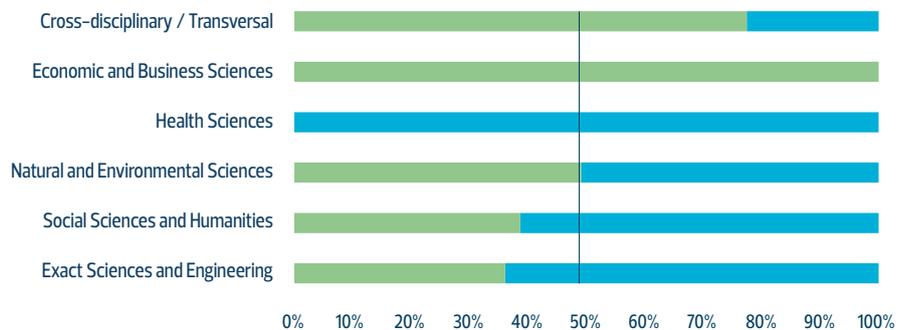


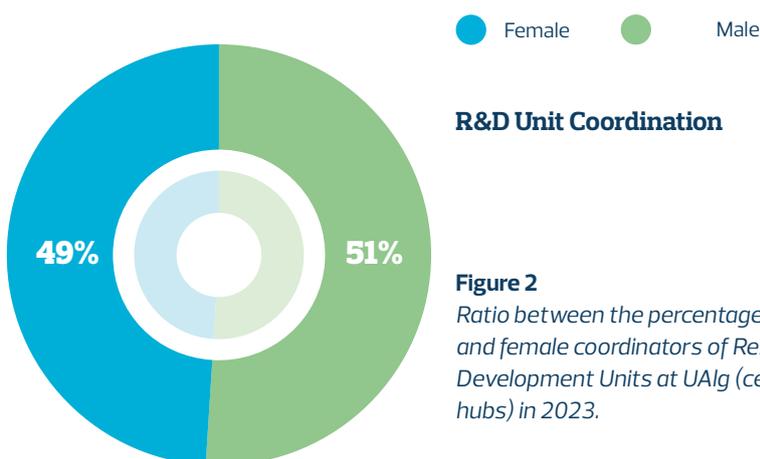
Figure 1
Relationship between the percentage of project leadership (Principal Investigator – PI) in 2023 and the number of male and female participants.



Coordination of Research and Development Units (R&D Units)

At UAlg, men coordinate more R&D units (Centres and Branches) than women (Figure 2). However, there has been an improvement compared to the previous monitoring period up to 2020, where only 43% were female and in the last two years this has risen to 49%.

The data from this report showed values closer to balance (2023) between men and women, with values closer to 50% in female representation, generally as PI of projects and in the coordination of centres.



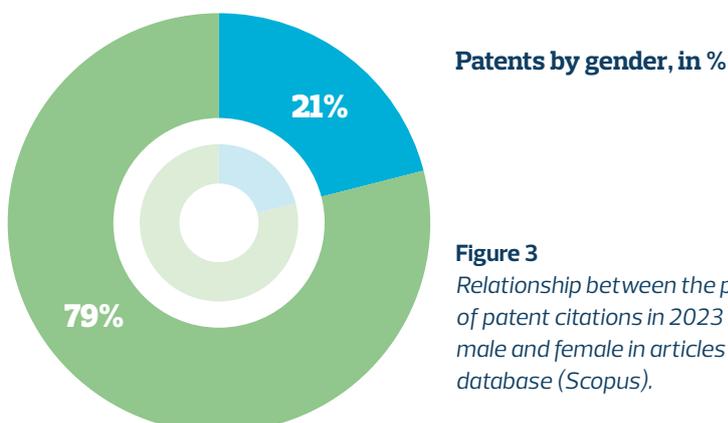
R&D Unit Coordination

Figure 2
Ratio between the percentage of male and female coordinators of Research and Development Units at UAlg (centres and hubs) in 2023.

Patents

In terms of the number of patents, a significant gender disparity was observed in 2023, with no patents registered by women, compared to eight registered by men.

As for patents cited in articles in 2023, there was a lower percentage of patent citations registered by women (21%) than by men (79%), as shown in the figure below.



Patents by gender, in %

Figure 3
Relationship between the percentage of patent citations in 2023 between male and female in articles in the SCI-Val database (Scopus).

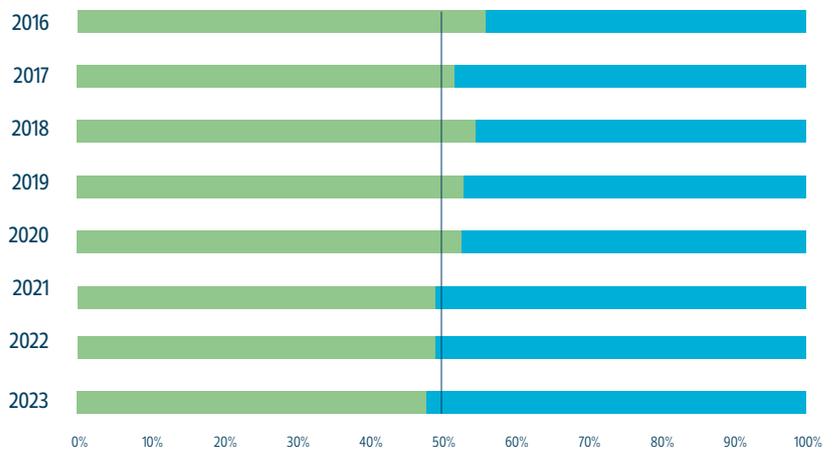


● Female ● Male

Publications

With regard to authorship and co-authorship of publications in the Scopus database, it is evident that during the period under review, women at UAIG continued to be better represented than men as authors of publications indexed in Scopus and published in 2023. Furthermore, women increased their share of publications, accounting for 52% compared to 48% for men. A similar difference is observed in terms of editorial type, with women accounting for 51% and men 49% (Figure 4).

Publications by gender in %



Publications by type and gender in %

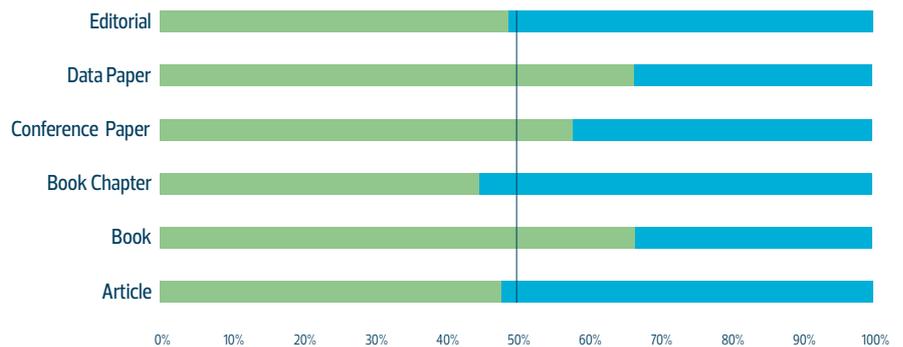
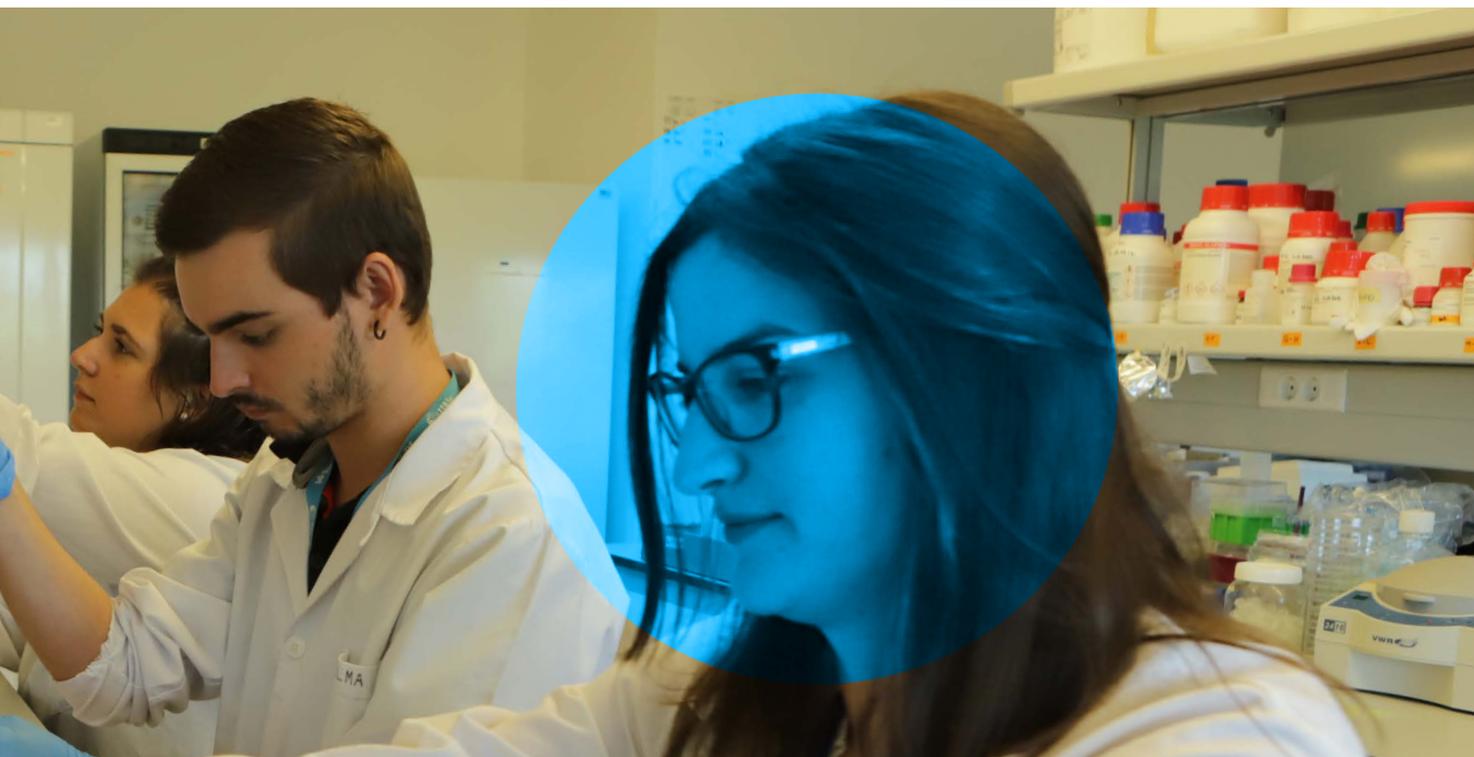


Figure 4
Relationship between the percentage of male and female authors and the type of publications in the Scopus database in the period 2023.

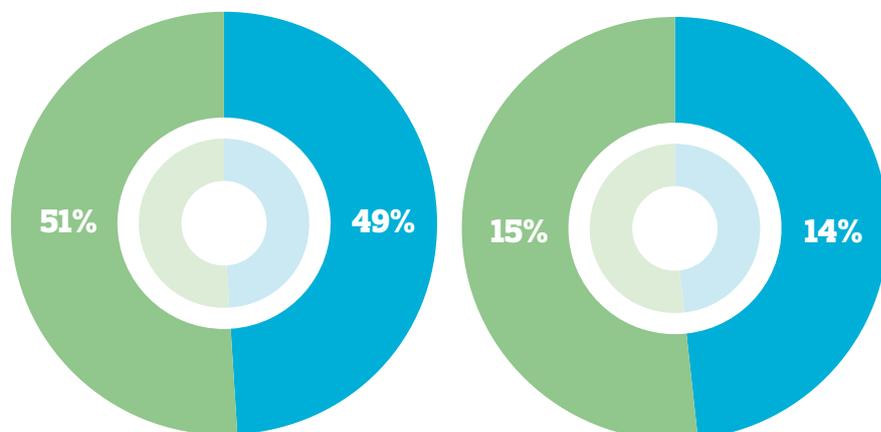


Men have a slightly higher percentage of articles among the most cited publications worldwide, 51%, compared to 49% for female authors (Figure 5, 1st graph). They also publish more than women in journals in the top 10% of citation percentiles according to CiteScore: 15%, compared to 14% for women (Figure 5, 2nd graph). Nonetheless, the percentages can be considered relatively balanced.

And it is also male authors who publish the most in Q1 journals, with women taking the lead in Q2 journals (Figure 5, 3rd graph).

Most cited publications worldwide

● Female ● Male



Publications in Q1, Q2 and Q3 journals by CiteScore (%)

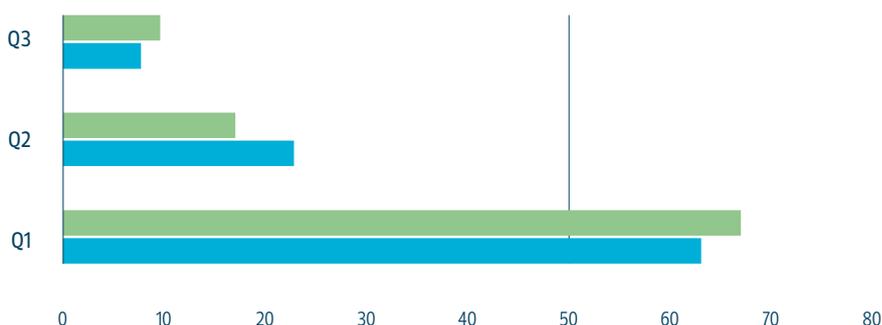


Figure 5
 Ratio between the percentage of male and female authors in terms of citations in the Scopus database in 2023. Publications by gender in Q1 and Q2 journals.

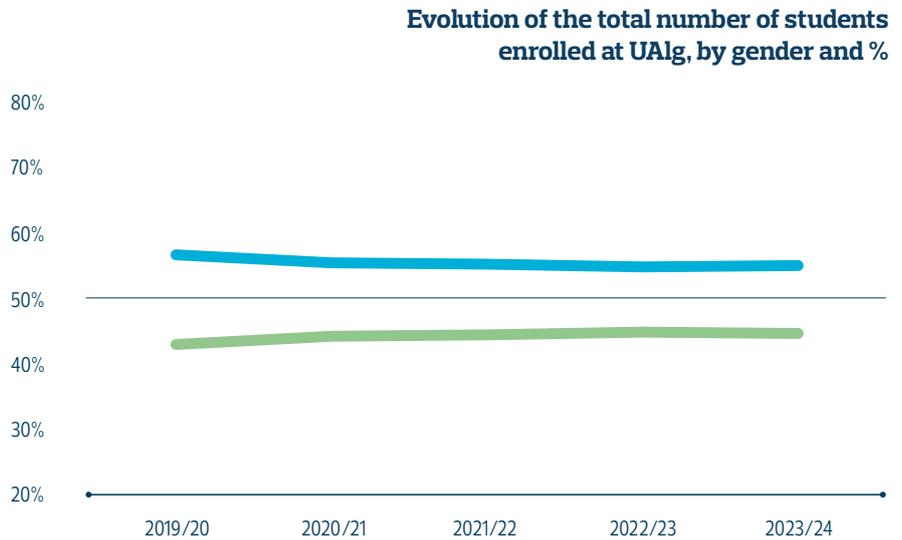
● Female ● Male

Teaching

In the teaching dimension, and considering the data on UAlg's student population over five academic years, from 2019/2020 to 2023/2024, available from the Directorate-General for Education and Science Statistics (DGEEC), there has been a growing trend in the total number of students enrolled, by gender, at the various levels of education.

Figure 6

Evolution of the total number of students enrolled at UAlg, by gender and as a percentage, between the 2019/20 and 2023/24 academic years.



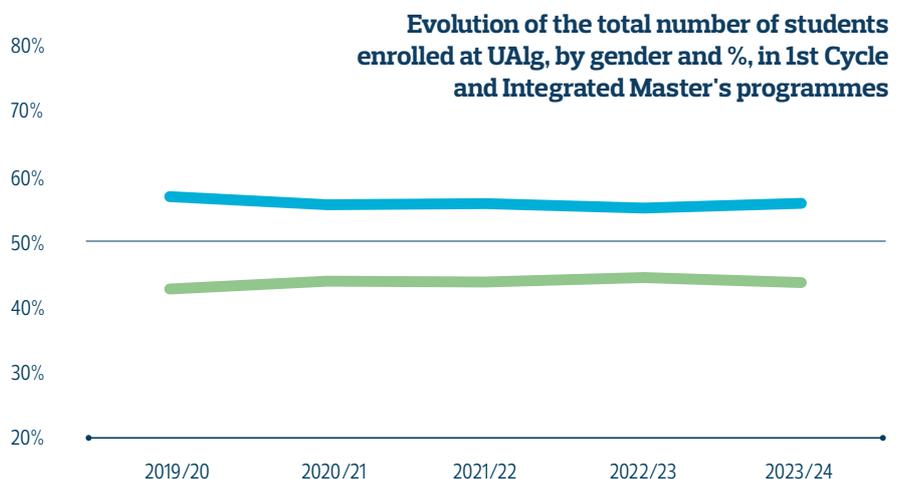
There was an overall increase in the number of students during the period in question. The data for 2023/24, comparing the previous five academic years, shows that the female student population is more representative at the University of Algarve. In 2019/20, the distribution of the 8013 students enrolled in degree programmes was 56.86% female and 43.14% male. In 2023/24, of the 10080 students enrolled in

degree programmes, 55.21% were female and 44.79% male (Figure 6). For a more detailed analysis, the data was broken down by level of education: (i) Undergraduate's and Integrated Master's programmes; (ii) Master's programmes; (iii) Doctoral programmes; (iv) CTeSP programmes, taking into account the indicators by gender in the various Organic Units (v), scientific areas and programmes.

In the Undergraduate's and Integrated Master's programmes, the female student population is higher. It can be observed that between 2019/2020 and 2022/2023, the predominance of female students among those enrolled gradually declined. However, there was a slight percentage increase in the female student population in 2023/2024, reaching 55.97% (Figure 7).

Figure 7

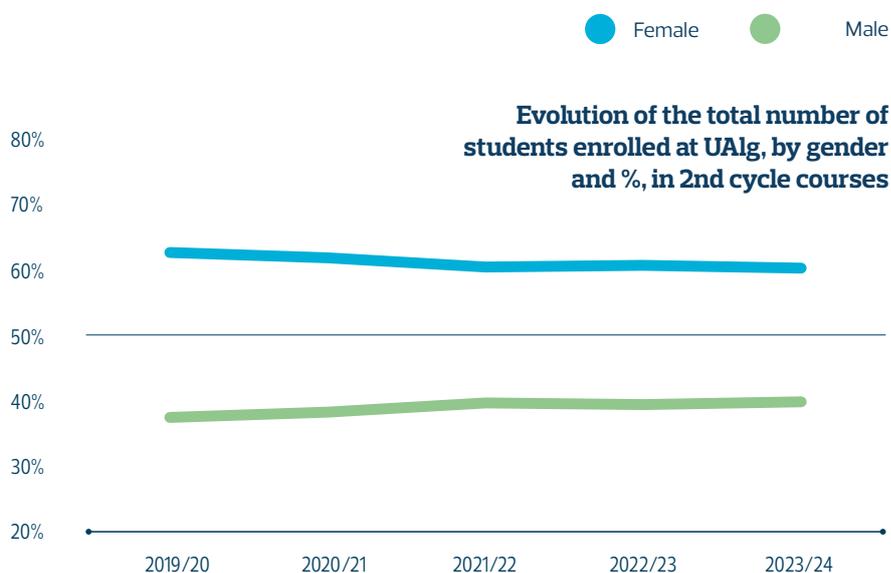
Evolution of the total number of students enrolled at UAlg, by gender and as a percentage, in 1st Cycle and Integrated Master's programmes, between the 2019/20 and 2023/24 academic years.





Similarly, it can be observed that in Master's programmes, the female student population remained in the majority throughout the period in question, with the difference consistently exceeding 20%. Between 2019/20 and 2023/24, however, there was a slight percentage increase in the male student population, from 37.56% in 2019/20 to 39.92% in 2023/24 (Figure 8).

Figure 8
Evolution of the total number of students enrolled at UAIG, by gender and as a percentage, in 2nd cycle courses, between the 2019/20 and 20/2024 academic years

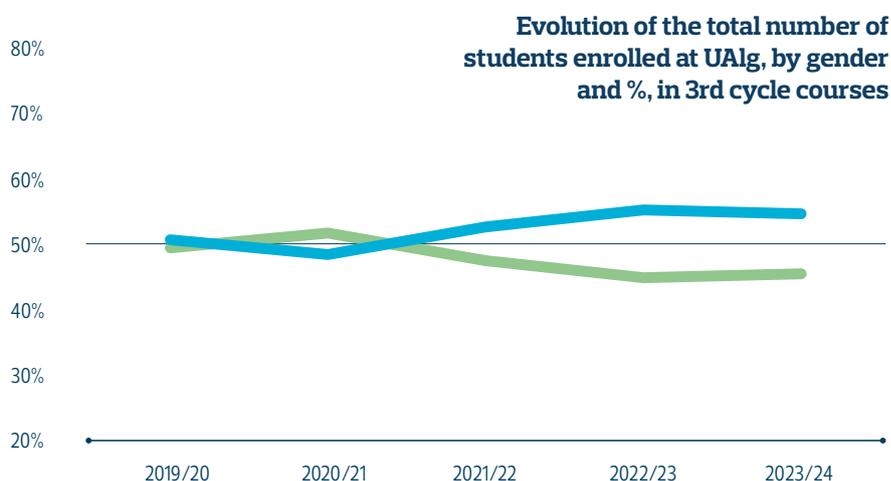


In the 2019/20 academic year, the female and male student population attending doctoral programmes was practically equivalent, with the percentage difference between the

two genders being just 1.20%. In the 2020/2021 academic year, there was an increase in the percentage of the male population (51.63%), but in the following academic years there was

a decrease in the number of doctoral students in the male population, while there was a significant percentage increase in the female student population (Figure 9).

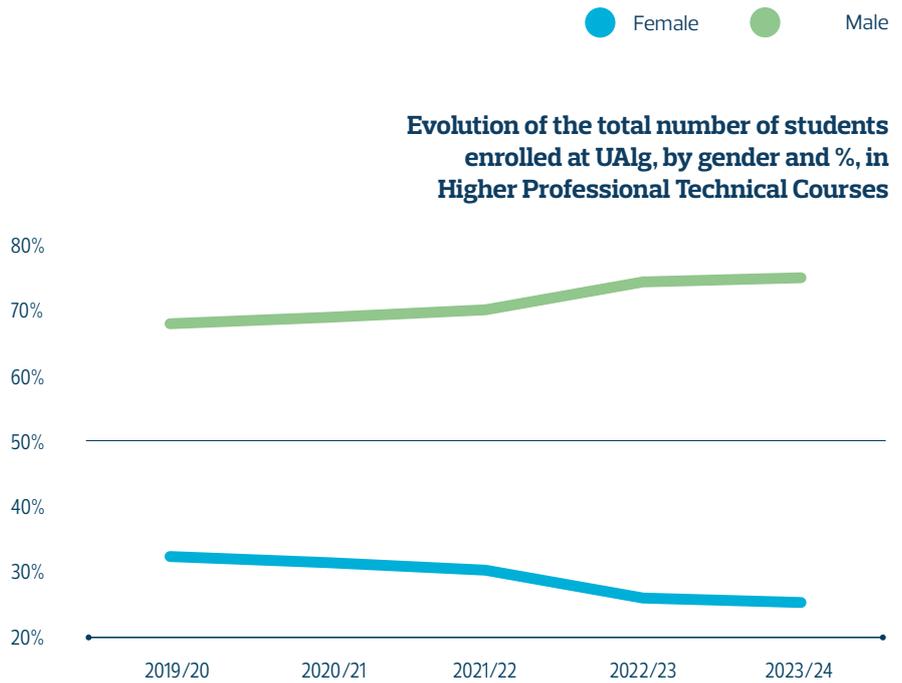
Figure 9
Evolution of the total number of students enrolled at UAIG, by gender and as a percentage, in 3rd cycle courses, between the 2019/20 and 2023/24 academic years.



In the Higher Professional Technical Courses (CTeSP), the student population has been increasing in recent years, with a greater predominance of males (74.51% in 2023/24). There is a clear downward trend in the number of female students, in contrast to the increase in the number of male students (Figure 10).

Figure 10

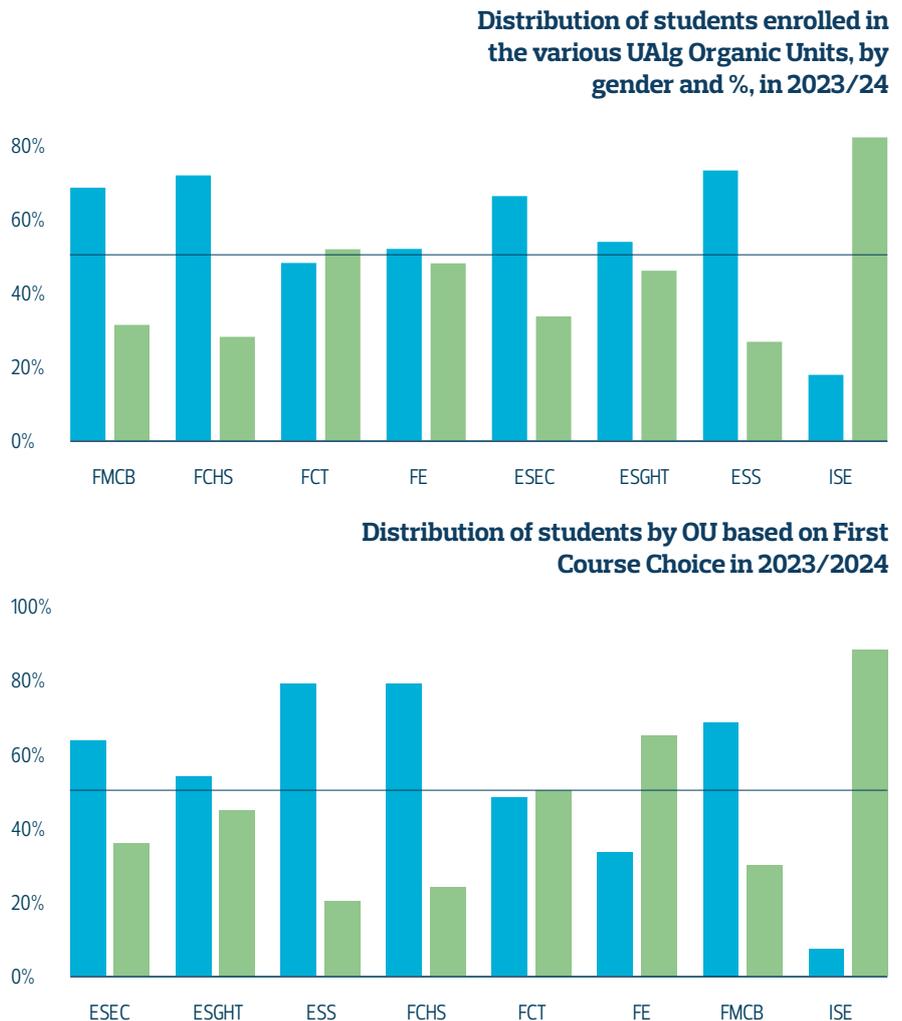
Evolution of the total number of students enrolled in Higher Professional Technical Courses, as a percentage and by gender, between the 2019/20 and 2023/24 academic years.



Looking at the data on the distribution of the student population by Organic Unit in the 2023/24 academic year, there is a high prevalence of male students at the ISE (82%), in contrast to the ESS, FCHS, ESEC and FMCB, where females predominate (73%, 72%, 66% and 69% respectively). In the faculties of FE, FCT, and ESGHT, there is a greater tendency towards gender balance. FCT shows a slight predominance of male students (52%), particularly in Engineering and Mathematics Applied to Economics and Management programmes. In contrast, FE and ESGHT have a slight predominance of female students, at 52% and 54% respectively (Figure 11).

Figure 11

Distribution of students enrolled in the various UAig Organic Units, by gender and percentage, in the 2023-2024 academic year, with a breakdown below of men and women who entered this academic year in their 1st choice of course.



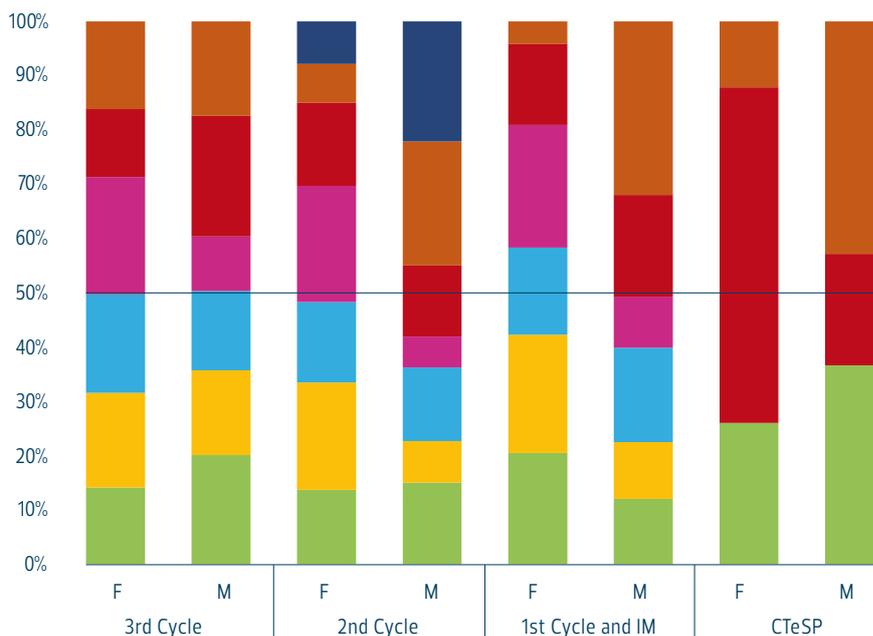


Figure 12
Students enrolled in the 2023/2024 academic year, in%, by area of education and training and by gender M–male, F–female.

The distribution of students enrolled in the 2023/24 academic year, by gender and by area of internal grouping of UAlg courses, shows significant differences between the areas (Figure 12).

- In the field of **Engineering and Technology**, there is a predominance of male students at all levels of education, with the exception of the 3rd Cycle;
- In the fields of **Social Sciences and Education and Health Sciences**

and Technologies, women predominate at all levels of education;

- In the field of **Exact and Natural Sciences**, women slightly outnumber men in Undergraduate's and Integrated Master's programmes, and this predominance becomes even stronger at the Master's and Doctoral levels.
- In the field of **Arts, Communication and Heritage**,

there is a predominance of female students on Undergraduate's and Master's programmes, while there is a higher proportion of male students on PhD and CTeSP programmes, with 51% and 76% respectively.

- In **Economics, Management and Tourism**, men slightly outnumber women in Undergraduate's and doctoral programmes, whereas women hold the majority in Master's programmes.



Data on graduates by gender in the same period of the previous year was also analysed, taking into account the levels of training (Figures 13 to 17).

Figure 13
 Graduating students by level of training and gender, in % – 2022/23 academic year.

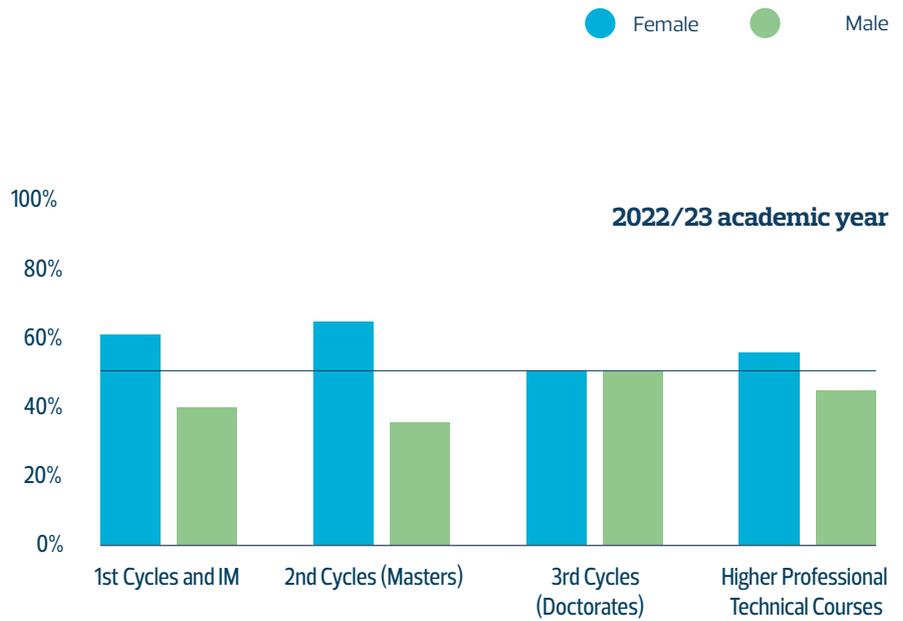


Figure 14
 Graduating students by level of training and gender, in % – 2021/22 academic year.

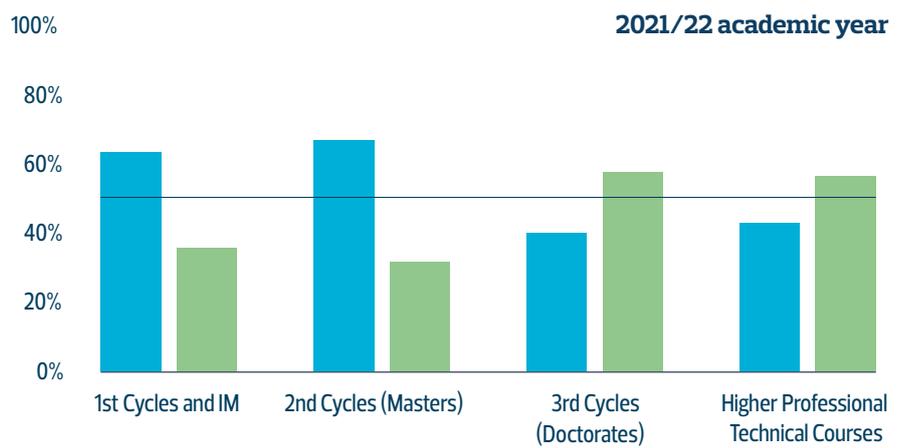
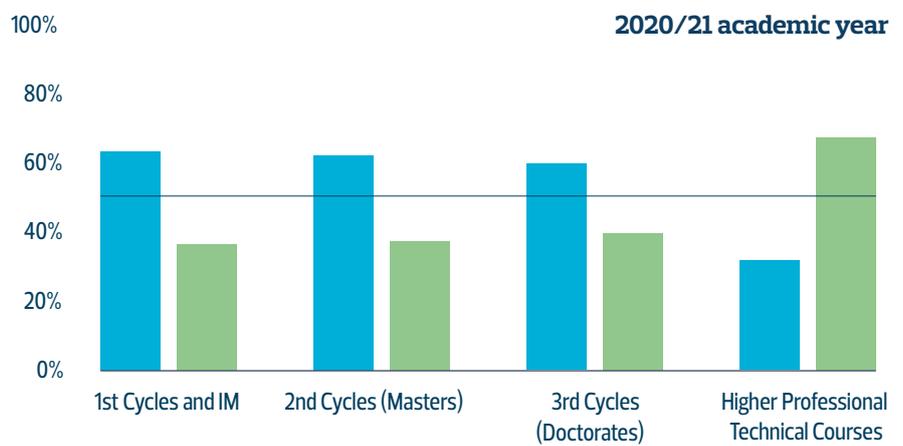


Figure 15
 Graduating students by level of training and gender, in % – 2020/21 academic year.



● Female ● Male

Figure 16

Graduating students by level of training and gender, in% – 2019/20 academic year.

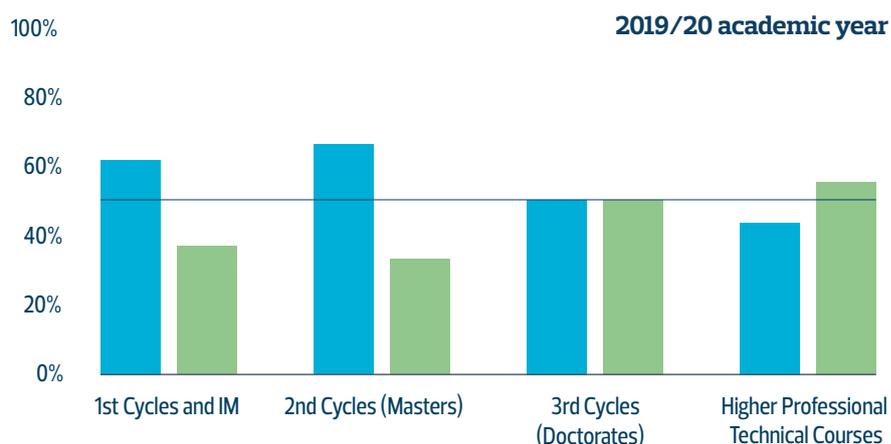


Figure 17

Graduating students by level of education and gender, in% – 2018/19 academic year.



Analysing the number of graduates by gender shows that female students consistently predominate in Undergraduate's, Integrated Master's, as well as Master's programmes.

With regard to Doctoral programmes, it is worth emphasising that in the 2023/2024 academic year, the number of graduates was equal between the two genders, showing a recovery in balance compared to 2022/2023, when men had a higher number of Doctoral graduates. As for the Short-Cycle Higher Technical Programmes, the number of male graduates was higher between 2018/2019 and 2021/2022, whereas

in the 2022/2023 academic year, female graduates outnumbered male graduates (Figures 13 to 17).

Analysing the differences in the number of graduates by gender and by level of education must, however, take into account the relative percentage of female and male students. It should be noted that between 2018/2019 and 2023/2024 the percentage difference in female graduates from Undergraduate's and Integrated Master's programmes is around 20% higher overall than the male figure, while the corresponding difference in the number of enrolments is much smaller.

The same is true of Master's programmes, with a difference in the percentage of female graduates of more than 25% in all the academic years under analysis, which is greater than the corresponding difference in the number of enrolments. The same trend is observed, and even more pronouncedly, in the Higher Professional Technical courses, where the percentage difference in graduates for both genders indicates a higher graduate/enrolment ratio for females, as consistently observed in the Undergraduate's and Integrated Master's programmes, and the Master's programme.

● Female ● Male

To better understand the differences observed in the graduation rate relative to enrolment, by gender, in initial training programmes, an analysis was carried out of the higher education admission grades through the National Higher-

Education Admissions Contest (CNA), taking into account all application phases. This analysis shows that the differences in the overall average admission grades between male and female students are small, although generally higher

for female students. It can also be seen that the differences between the genders in the various OUs show small variations. (Figures 18, 19, 20 and 21).

Admission Averages – 2023/2024 academic year



Figure 18
Average admission grades through the CNA, by Organic Unit and by gender – 2023/2024 academic year.

Admission Averages – 2022/2023 academic year

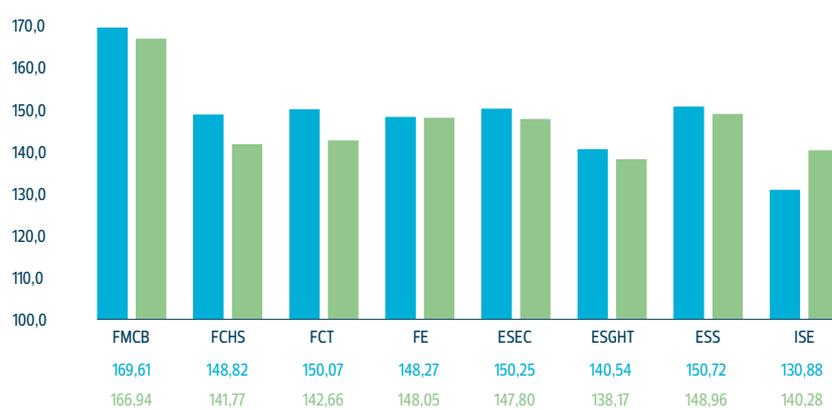


Figure 19
Average admission grades through the CNA, by Organic Unit and by gender – 2022/2023 academic year



● Female ● Male

Admission Averages – 2021/2022 academic year

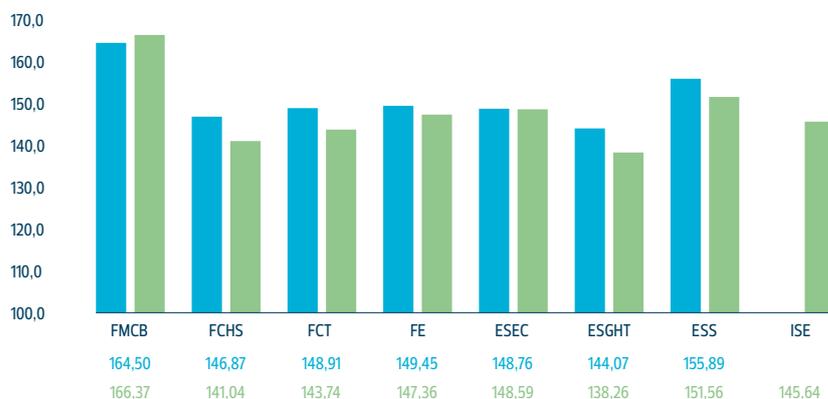


Figure 20
Average admission grades through the CNA, by Organic Unit and by gender – 2021/2022 academic year.

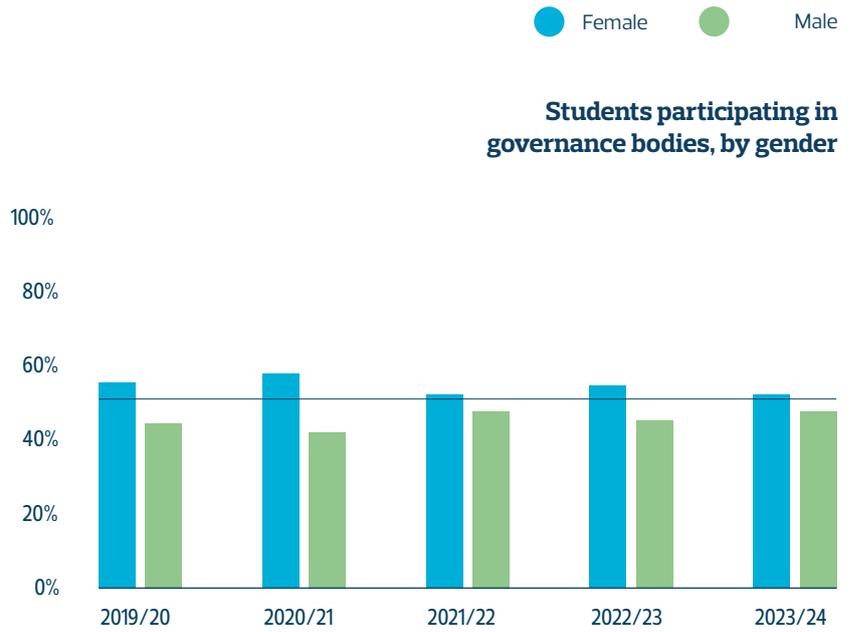
Admission Averages – 2020/2021 academic year



Figure 21
Average admission grades through the CNA, by Organic Unit and by gender – 2020/2021 academic year.

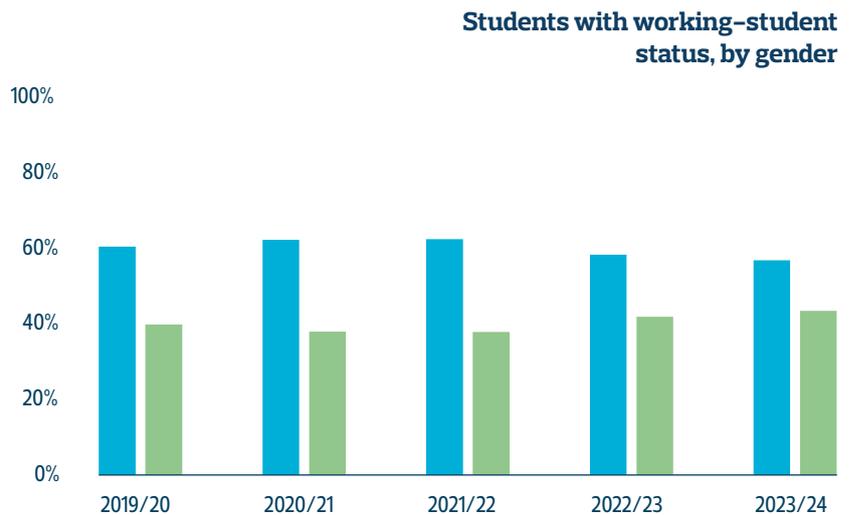
As far as student participation in governing bodies with the status of association leader is concerned, there is a predominance of female students, but the difference has been decreasing over the period analysed (Figure 22).

Figure 22
Student Participation in governance bodies, by gender and percentage



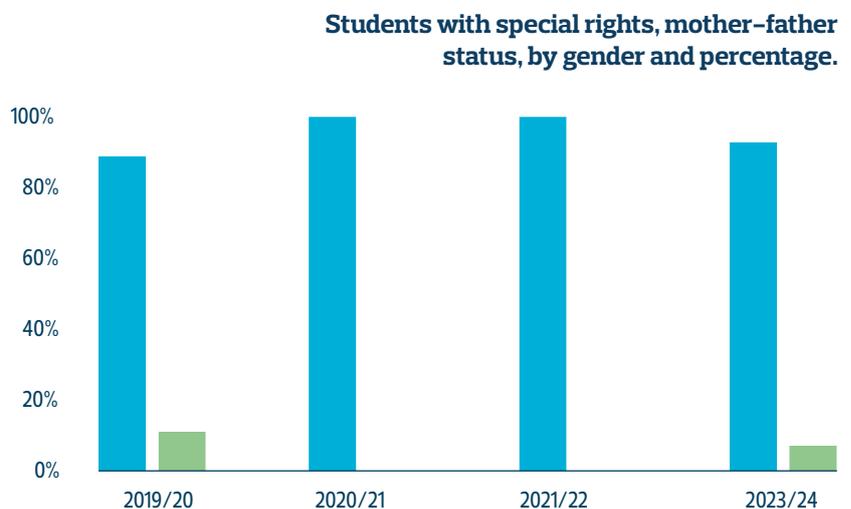
With regard to the distribution of students with working-student status, there is also a predominance of female students (Figure 23).

Figure 23
Students with working-student status, by gender and percentage.



With regard to the distribution of students with special rights, mother-father students, there is also a predominance of female students (Figure 24).

Figure 24
Students with special rights, mother-father status, by gender and percentage.



● Female ● Male

With regard to the distribution of students awarded prizes and merit grants by gender, significant differences are observed, with women receiving the highest percentage of prizes and merit grants (Figure 25).

Students with prizes and merit grants, by gender

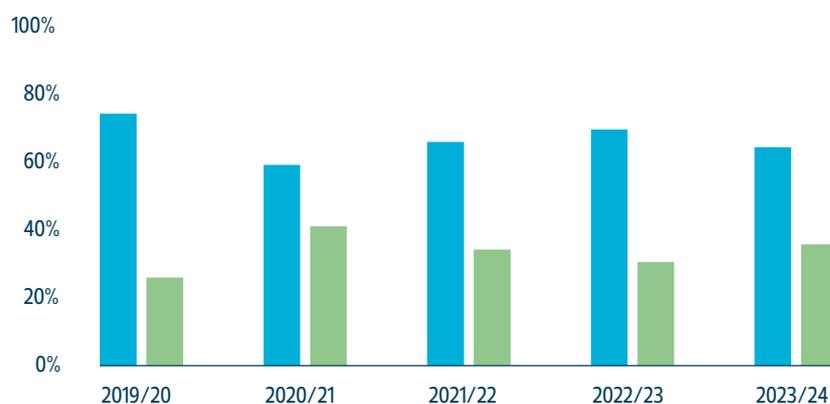
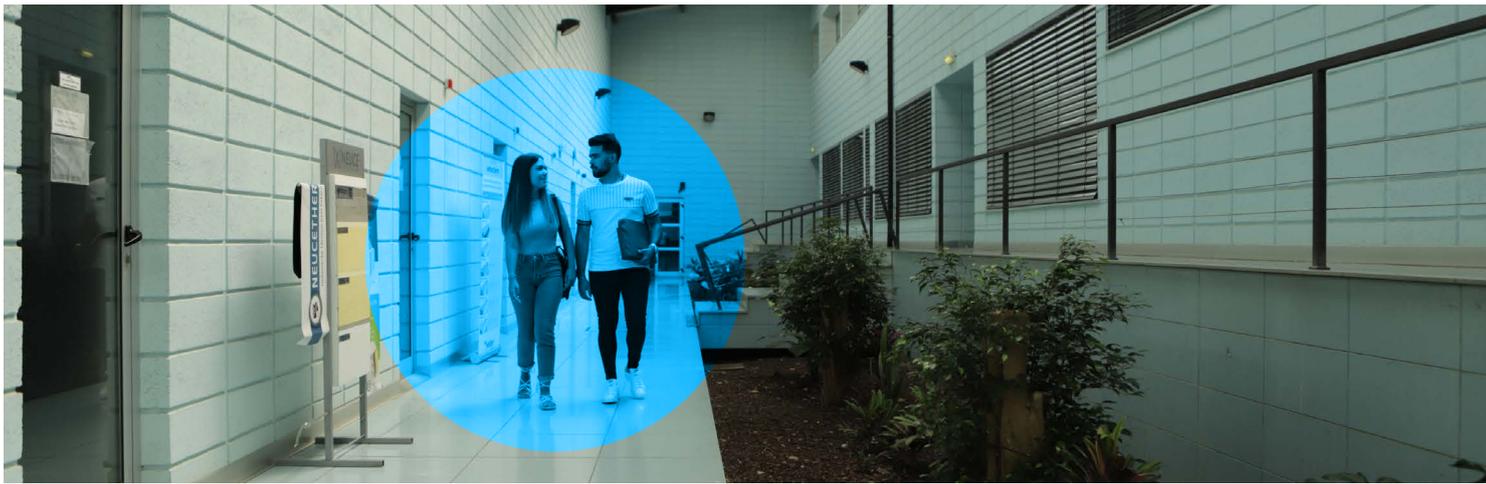


Figure 25
Students with prizes and merit grants, by gender and percentage.





As for the distribution of doctoral students, with and without research grants, by gender during the reference period, women predominated, with more than 60% of the grants awarded (Figure

26). In this context, students with FCT grants and others, such as Marie Skłodowska-Curie Actions and "La Caixa" Foundation grants, were considered. With regard to doctoral students without a grant

(self-financed), there is a balance between both genders. (Figure 27).

● Female ● Male

Evolution of doctoral students with grants, by gender and %

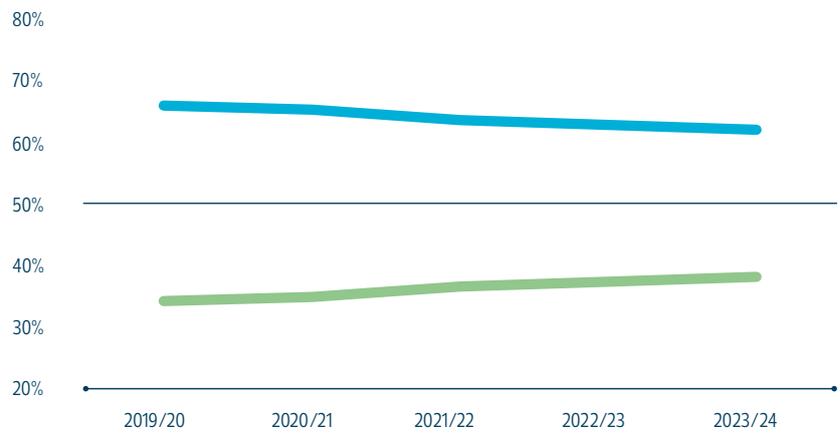


Figure 26
Students enrolled in doctoral programmes with a research grant, by gender and percentage.

Evolution of doctoral students without grants, by gender and %



Figure 27
Students enrolled in doctoral programmes without a research grant, by gender and percentage.

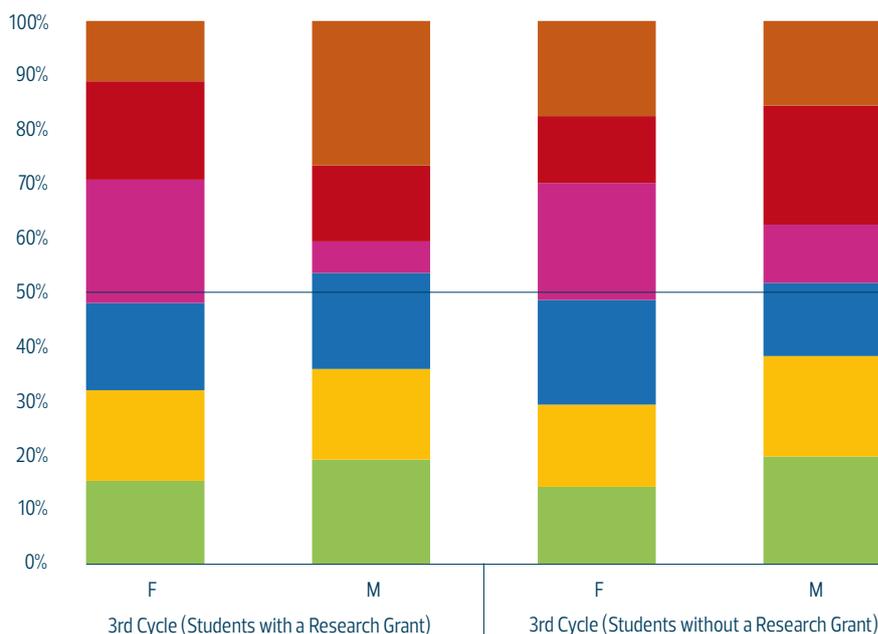


Figure 28
 Doctoral students, with and without research grants, by field of study and gender (M – male, F – female), in percentage, in the 2023/2024 academic year.

With regard to the distribution of doctoral students, with and without a research grant, by area, in the 2023/24 academic year there is a balance, in terms of distribution by gender, with regard to students enrolled in doctoral programmes, with and without a research grant, in the areas of

Arts, Communication and Heritage (Figure 28). There is a prevalence of males among students enrolled in doctoral programmes with research grants in the areas of Engineering and Technology, and also a clear preponderance of males in the area

of Economics, Management and Tourism, among students enrolled in doctoral programmes without research grants. In the remaining fields of study, women make up the majority of doctoral students, whether or not they receive a research grant.

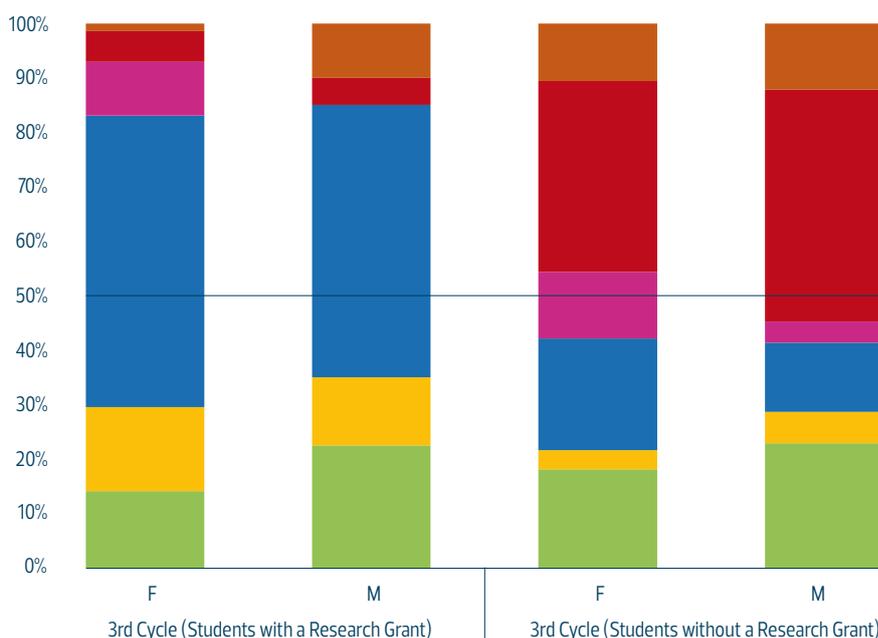


Figure 29
 Doctoral students, with and without research grants, by field of study and gender (M – male, F – female), in percentage, in the 2022/23 academic year.



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

Figure 30
 Students enrolled in doctoral programmes, with and without a research grant, by training area and gender M–male, F–female, in percentage, in the 2021/22 academic year.

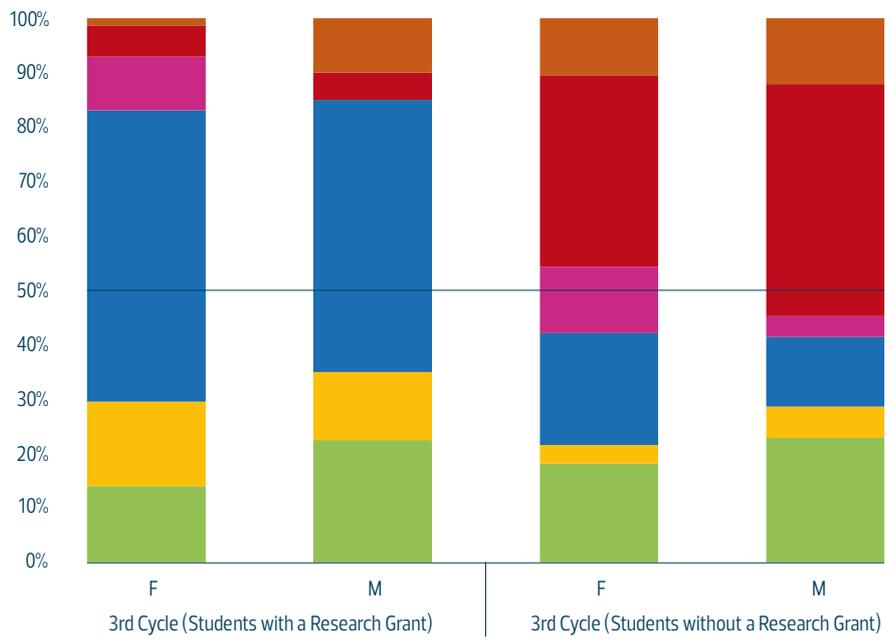
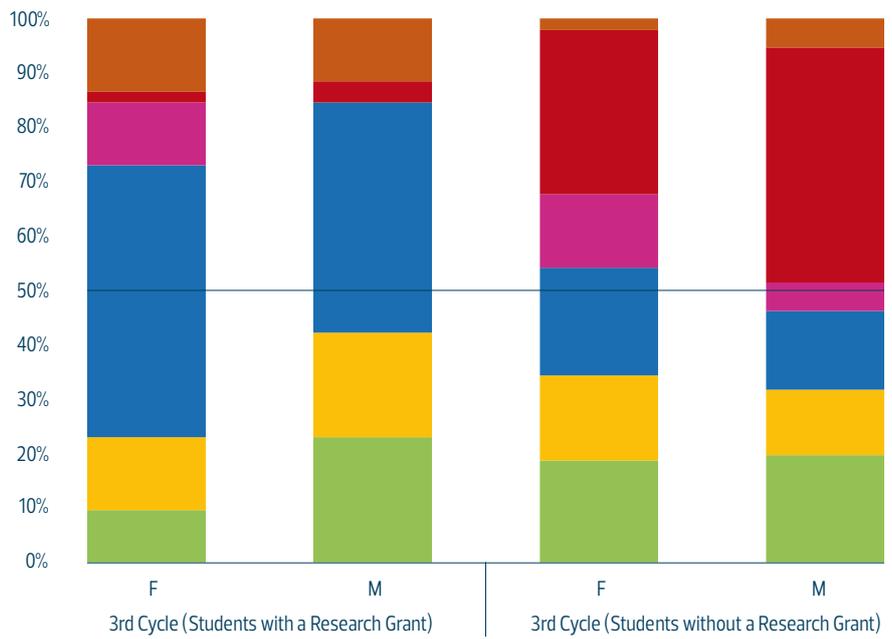


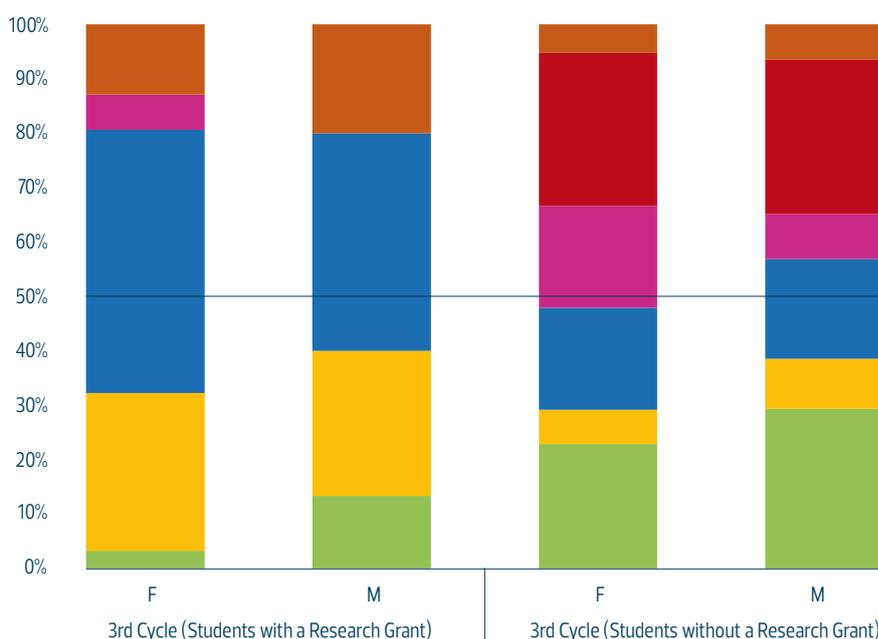
Figure 31
 Students enrolled in doctoral programmes, with and without a research grant, by training area and gender M–male, F–female, in percentage, in the 2020/21 academic year.





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

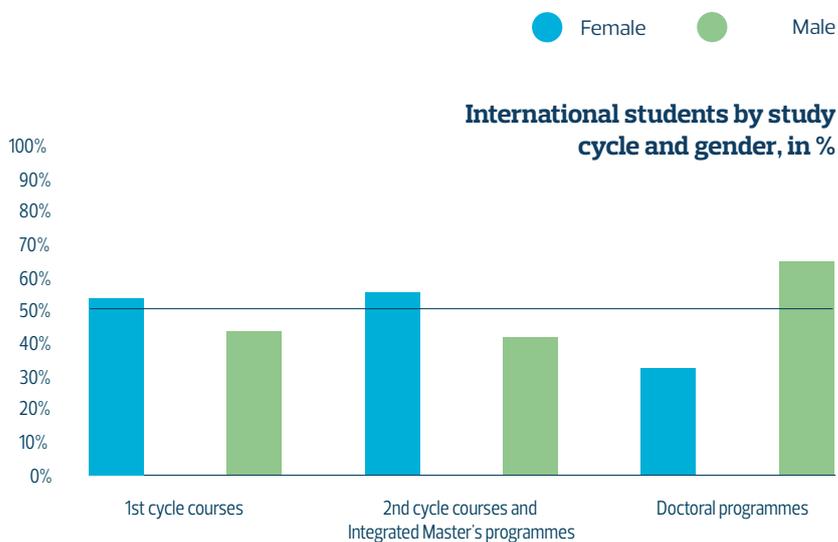
Figure 32
Students enrolled in doctoral programmes, with and without a research grant, by training area and gender M–male, F–female, in percentage, in the 2019/20 academic year



International student

In the case of international students, with reference to foreign students who were not resident in Portugal before starting their studies, the percentage for both genders are more balanced in 1st and 2nd cycle courses (Figure 33), but in the case of doctorates, men continue to dominate.

Figure 33
International students enrolled in 2021/22 by study cycle, gender and percentage.





Mobility

UAIG students (outgoing flow – OUTGOING) continue to be less mobile compared to foreign students (incoming flow – INCOMING) who visited the institution on mobility during the same period. However, the INCOMING flow, over the years under analysis, is dominated by females and there is a balance only in national mobilities (Figure 34).

Figure 34
"INCOMING" student mobility in 2023 by gender, in%.

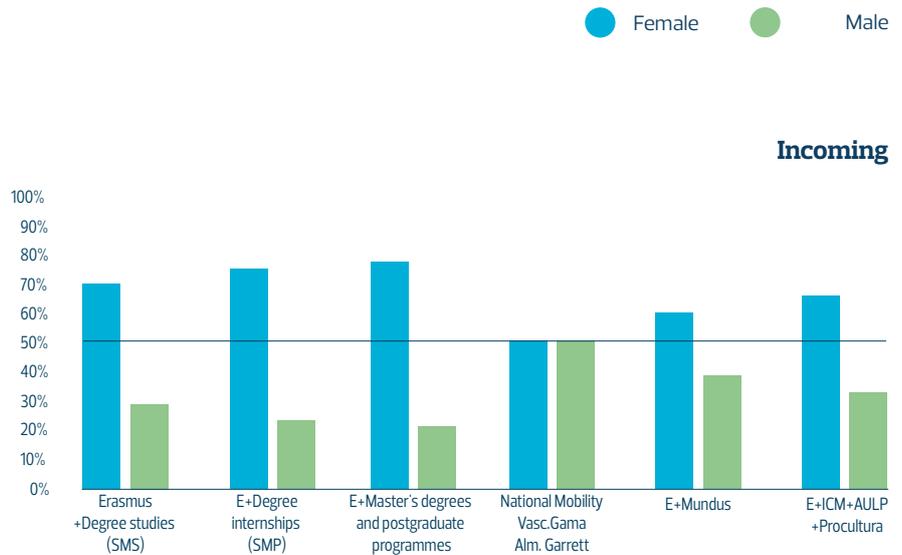
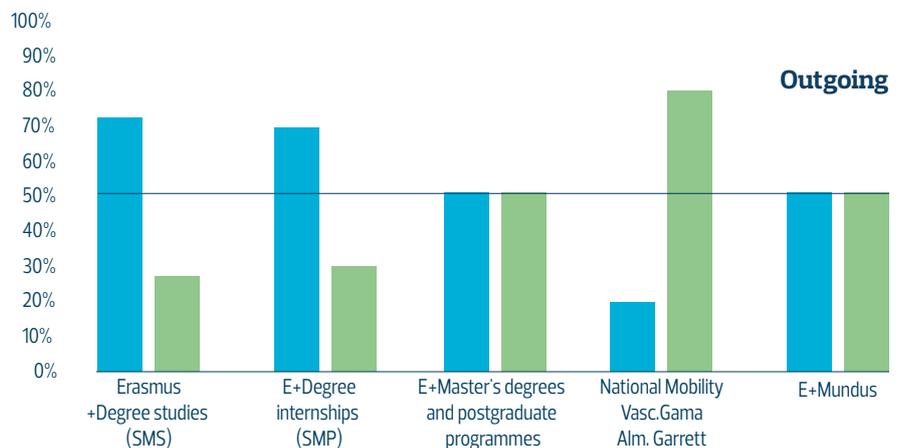


Figure 35
"OUTGOING" student mobility in 2023 by gender, in%.



Among the female students of our institution (OUTGOING), greater mobility is observed across most types, as in the previous period. However, in the context of National Master's programmes and Erasmus Mundus, the most recent period under analysis shows a gender balance (Figure 34). The high

number of nationalities – over 100 in 2023 – represented among students at UAlg shows a certain gender balance. However, across different levels of education, more nationalities are represented among male Master's and Doctoral students, with 65 and 35 nationalities respectively, compared

to 60 and 30 nationalities among female students. In undergraduate programmes, the scenario is different, with more nationalities represented among female students – 55 nationalities – compared to only 34 nationalities among male students.

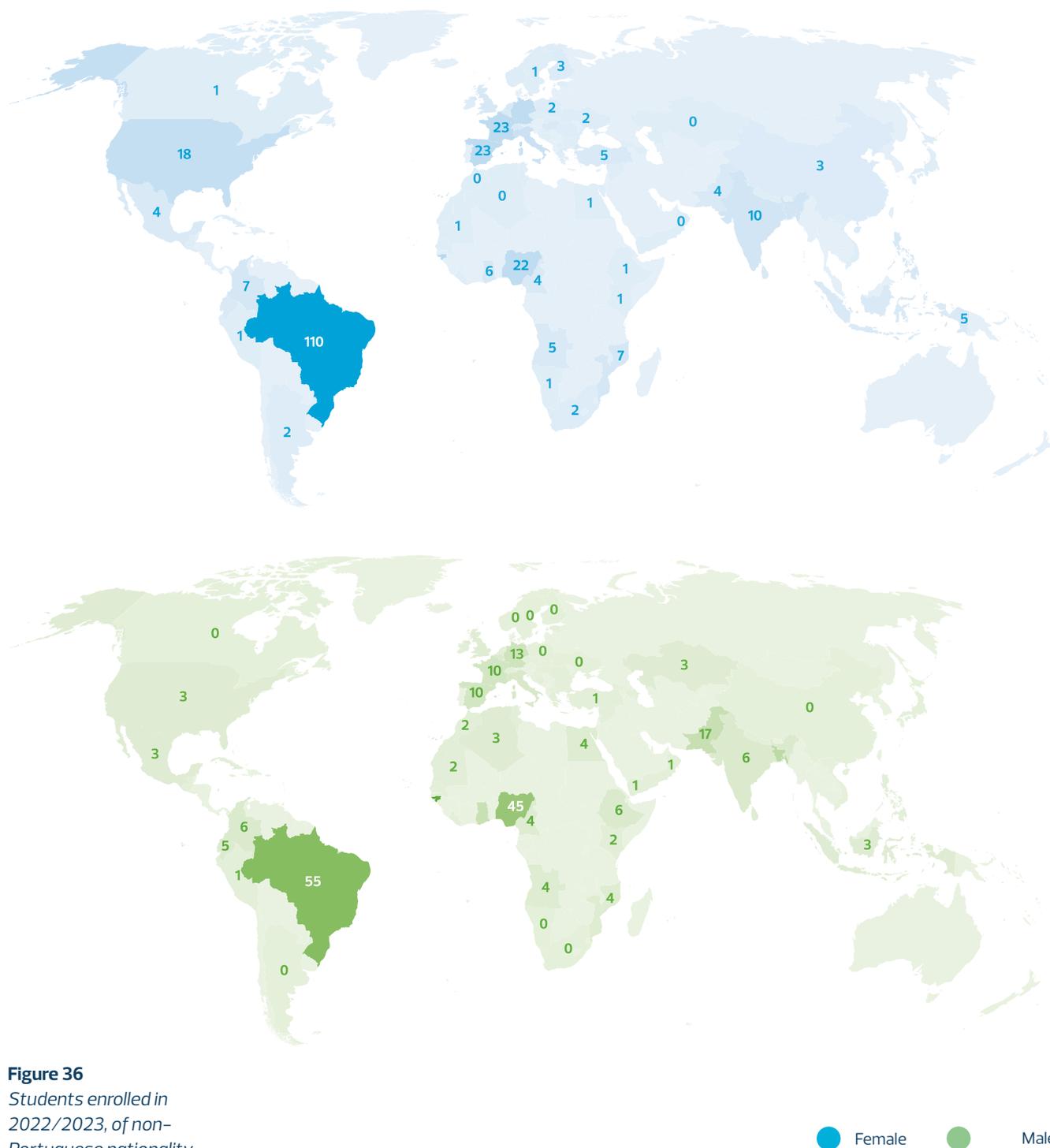


Figure 36
Students enrolled in 2022/2023, of non-Portuguese nationality.

Human Resources

The present section describes the average data relating to teaching, research, non-teaching and non-research staff in the University of Algarve's two subsystems, University and Polytechnic.

The data collected shows that in 2023 there were no significant changes in the number and distribution of staff by gender.

Starting in 2018, the change in the number of researchers is due to the launch of specific calls for the recruitment of researchers, funded by the FCT, namely the Scientific Employment Stimulus Call – Individual CEEC, Institutional CEEC, and CEEC within the scope of research projects. Said calls significantly increased the number of staff in this category (Figure 20). However, there have been no substantial changes in these two years.

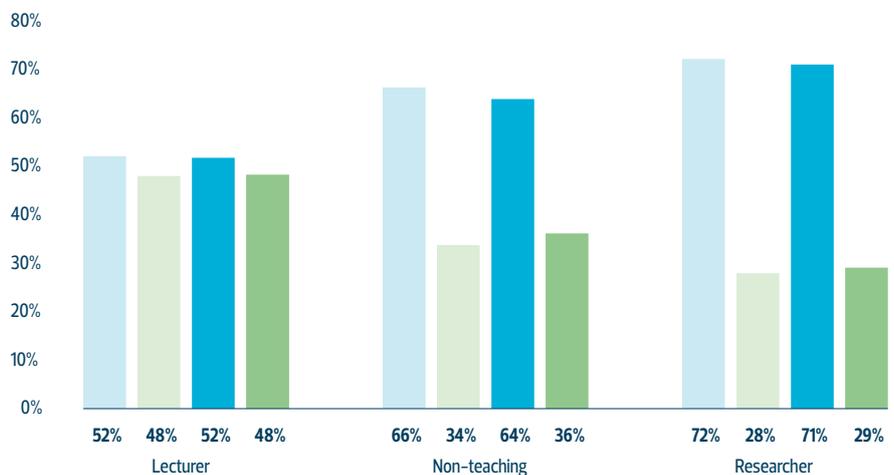
In general terms, there is a relative gender balance in the group of teachers in both subsystems. There is, however, a more marked difference in the group of non-teaching and non-research staff and in the group of researchers, with females prevailing. This is in line with national and European data, which show a higher percentage of female researchers in the science scene on the continent. Among non-teaching staff, in 2023, there is a slight reduction in the percentage difference between genders (Figure 37).

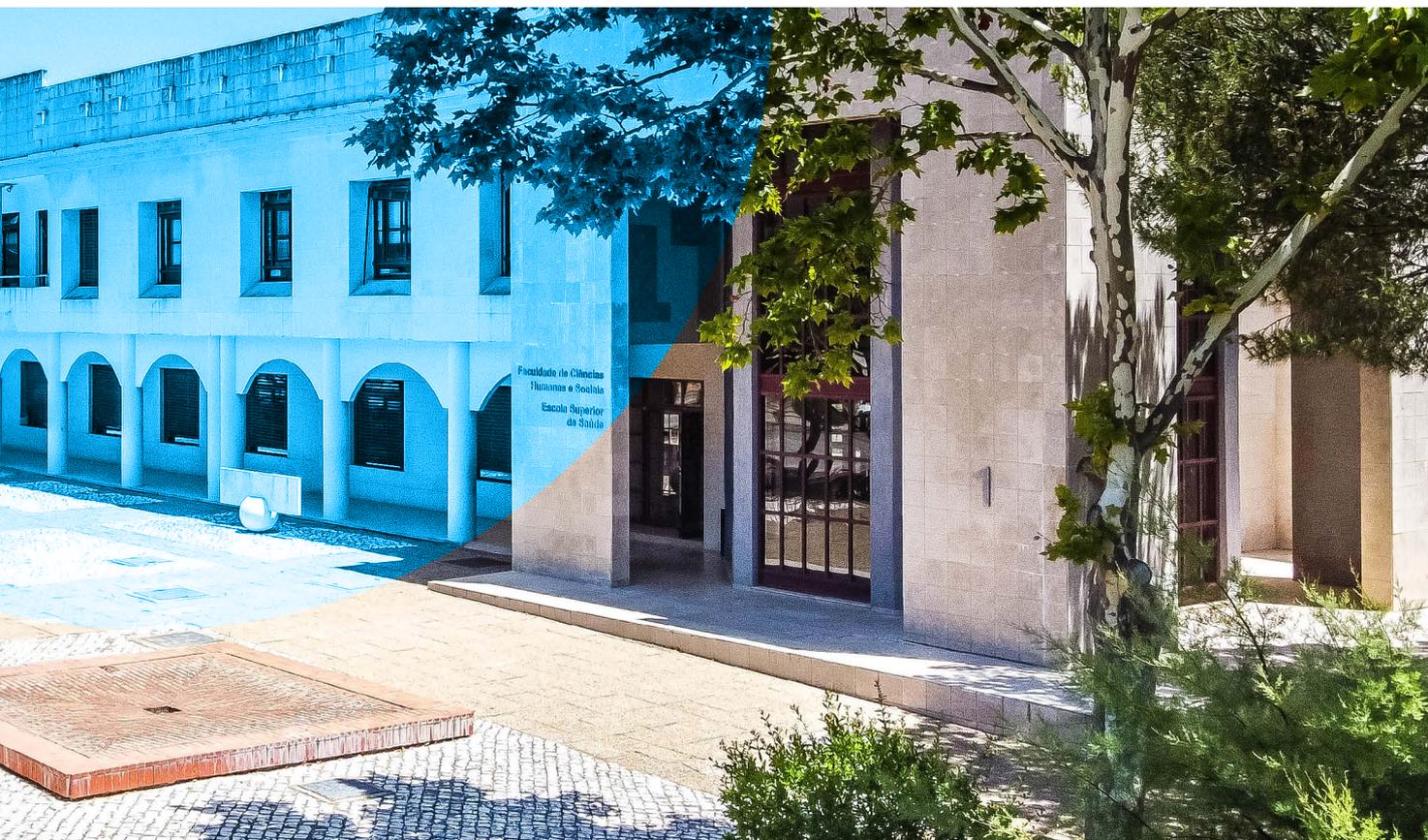


Figure 37

Comparison of the University of Algarve Staff between 2022 and 2023, by Gender (Light Blue or Light Green: 2022; Dark Blue or Dark Green: 2023; Blue: Female; Green: Male).

● Female 2023 ● Male 2023
 ● Female 2022 ● Male 2022





Teaching Staff

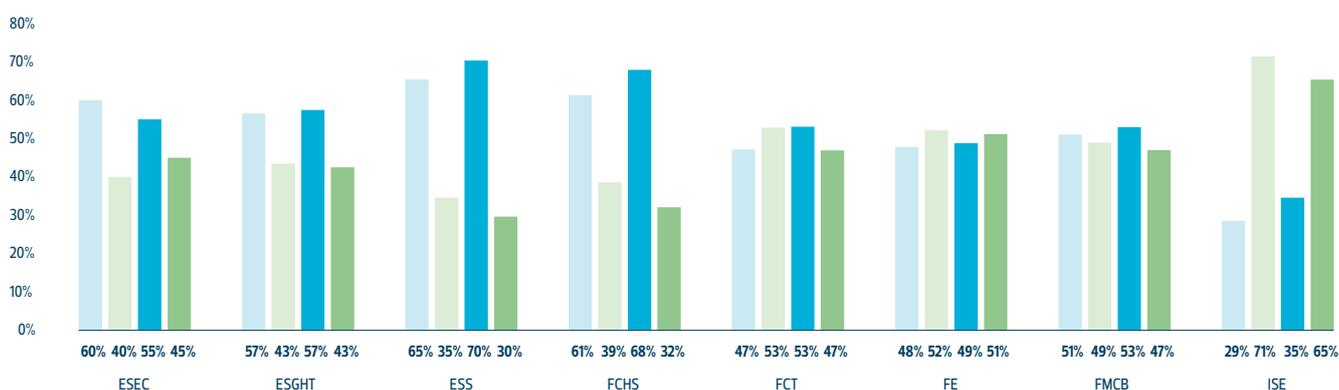
- Female 2023
- Male 2023
- Female 2022
- Male 2022

Figure 38
 Distribution of Teaching Staff by OU and Gender, in 2022 and 2023 (Light Blue or Light Green: 2022; Dark Blue or Dark Green: 2023; Blue: Female; Green: Male).

The Organic Units that make up the University of Algarve are, in the university education subsystem, the Faculty of Sciences and Technology (FCT), the Faculty of Economics (FE), the Faculty of Human and Social Sciences (FCHS), as well as the Faculty of Medicine and Biomedical Sciences (FMCB) (the latter will be called the

Department of Biomedical Sciences and Medicine until 2020).

UAlg's polytechnic subsystem includes the School of Education and Communication (ESEC), the School of Management, Hospitality and Tourism (ESGHT), the School of Health (ESS), as well as the Institute of Engineering (ISE).



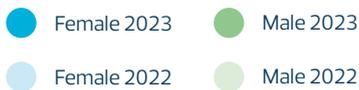


Figure 39
Distribution of teachers by gender, by seniority, between 2022 and 2023. (blue or light green 2022, blue or dark green 2023; Blue female; Green male).

In general, gender representation remained stable between 2022 and 2023. The ESEC, ESGHT, ESS, FCHS and FMCB Organic Units still have a predominance of female teachers. In the latter, the gap widened slightly, while in the FCHS the gap widened slightly. In the ISE the differences remain the same, with males predominating. At the FE, there was a narrowing of the gender gap in percentage representation, and at the FCT, the trend shifted, with female representation now slightly

predominant (Figure 38).

Shifting from the perspective of Organic Units to gender representation in terms of seniority at the University within the teaching staff (Figure 39), the trend observed in 2022 remains consistent in 2023. Females predominate in the groups with up to 19 years' service and 30 years' service and over. Between 20 and 29 years of seniority, men predominate.

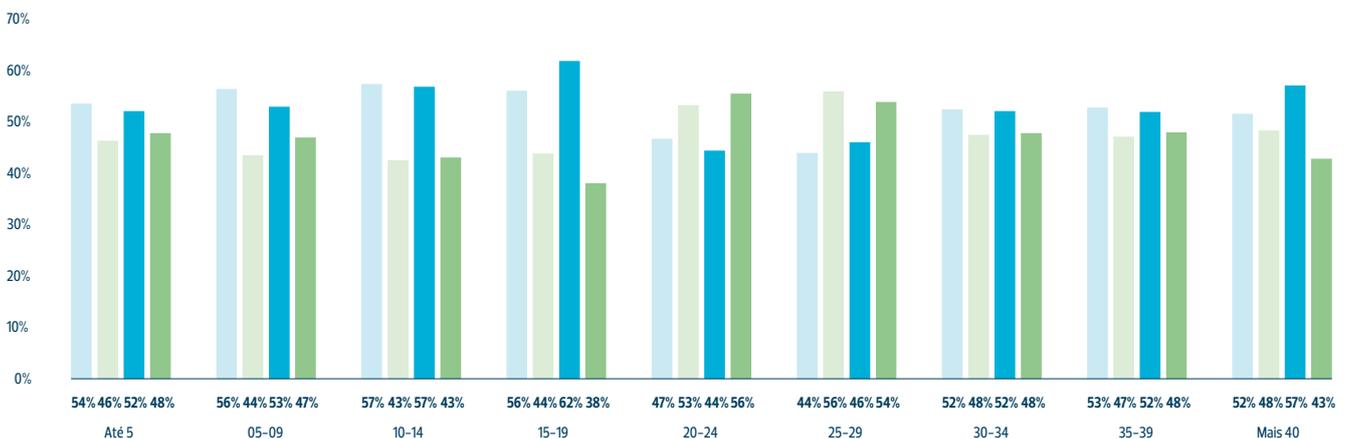


Figure 40

Distribution of teachers by gender and by category, in University Education, between 2022 and 2023 (Blue or light green 2022, Blue or dark green 2023; Blue female; Green male).

These results may be related to the gender breakdown by category, as shown in the following charts.

Guest Assistant shows greater female representation, a trend that continues in 2023.

Considering the categories across both subsystems, the position of

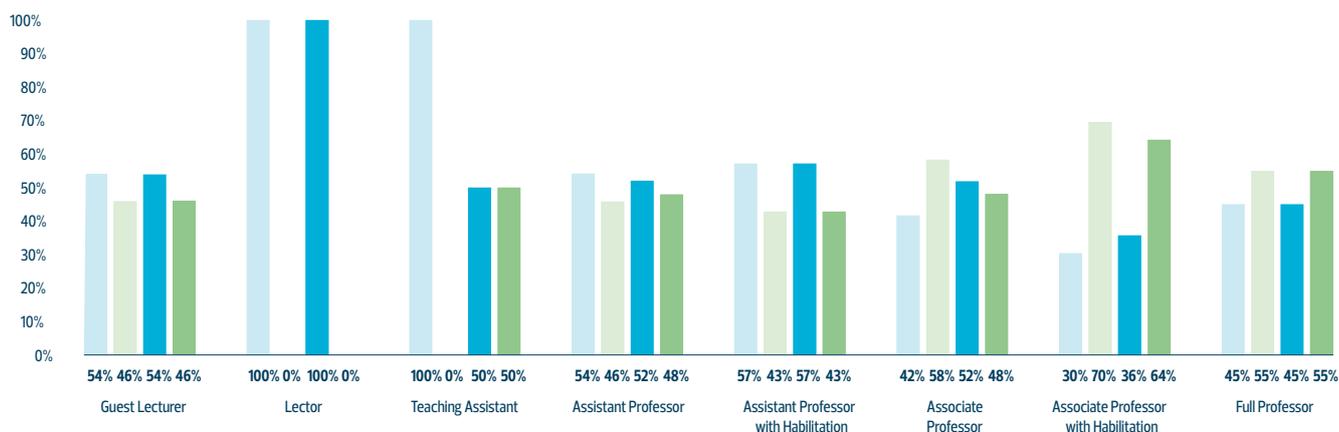


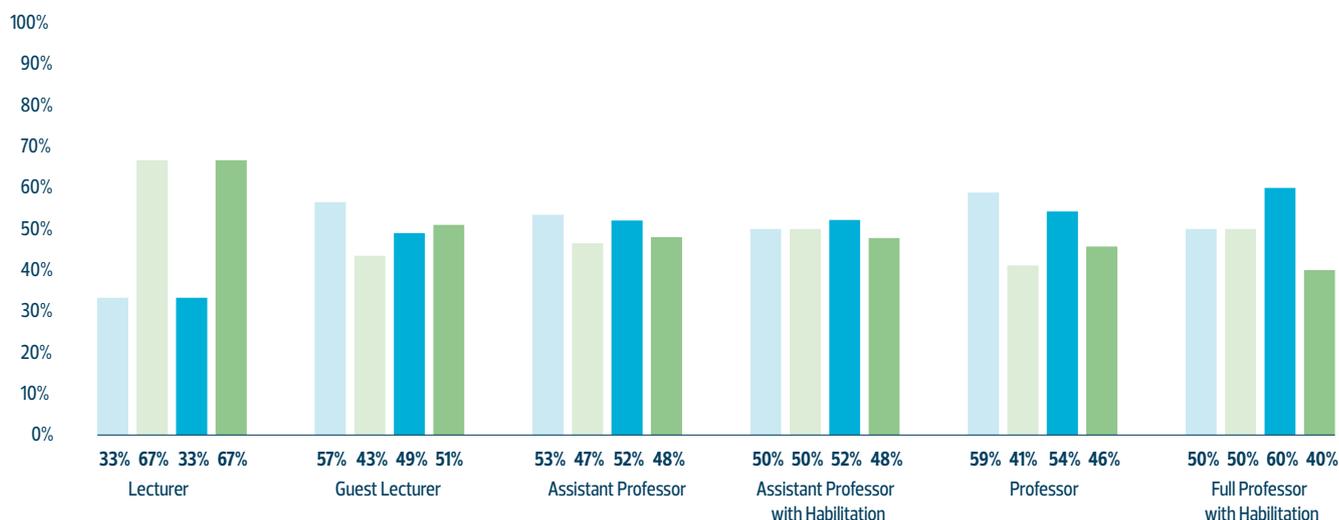
Figure 41

Distribution of teachers by category and gender in Polytechnic Education, 2022 and 2023 (Blue or light green 2022, Blue or dark green 2023; Blue female; Green male).

In 2022, within the university subsystem, female representation predominates in the category of Assistant Professor with Habilitation (Figure 40). In the subsequent categories, male representation continues to be higher, especially in the category of Associate Professor with Habilitation.

In 2023, the trend continues, except in the category of Associate Professor, where male representation becomes predominant.

In the polytechnic education subsystem, in general, there are no significant differences in terms of gender distribution by category (Figure 41).

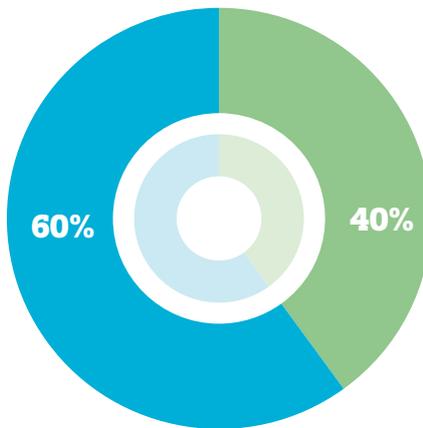




Despite this, the difference between females and males in the category of Coordinating Teacher changed again from 2022 to 2023, with females predominating.

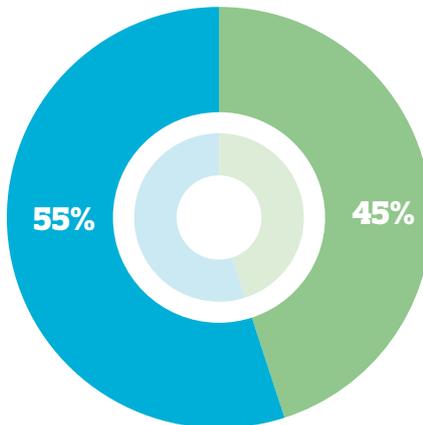
The combined analysis of the seniority and category charts suggests that there are more women at the beginning of their academic careers at UAIG. However, as the category rises, the percentage of men becomes more representative. The analysis of academic staff participation in examination committees confirms the trend of previous years, with male dominance persisting in habilitation committees, representing 58% of participation. However, female participation increased in 2024, rising from 28% to 46% in Master's and Doctoral examination committees. Therefore, female representation is higher..

Master's Examination Committees 2024



● Female ● Male

Doctoral Examination Committees 2024



Habilitation Examination Committee 2024

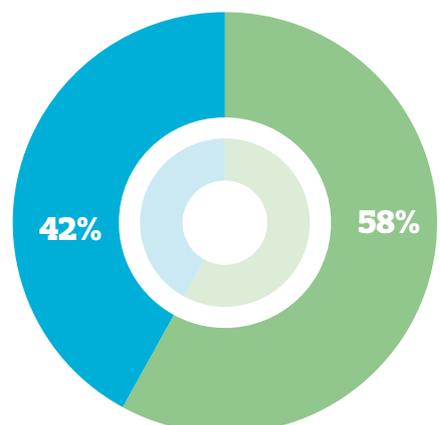
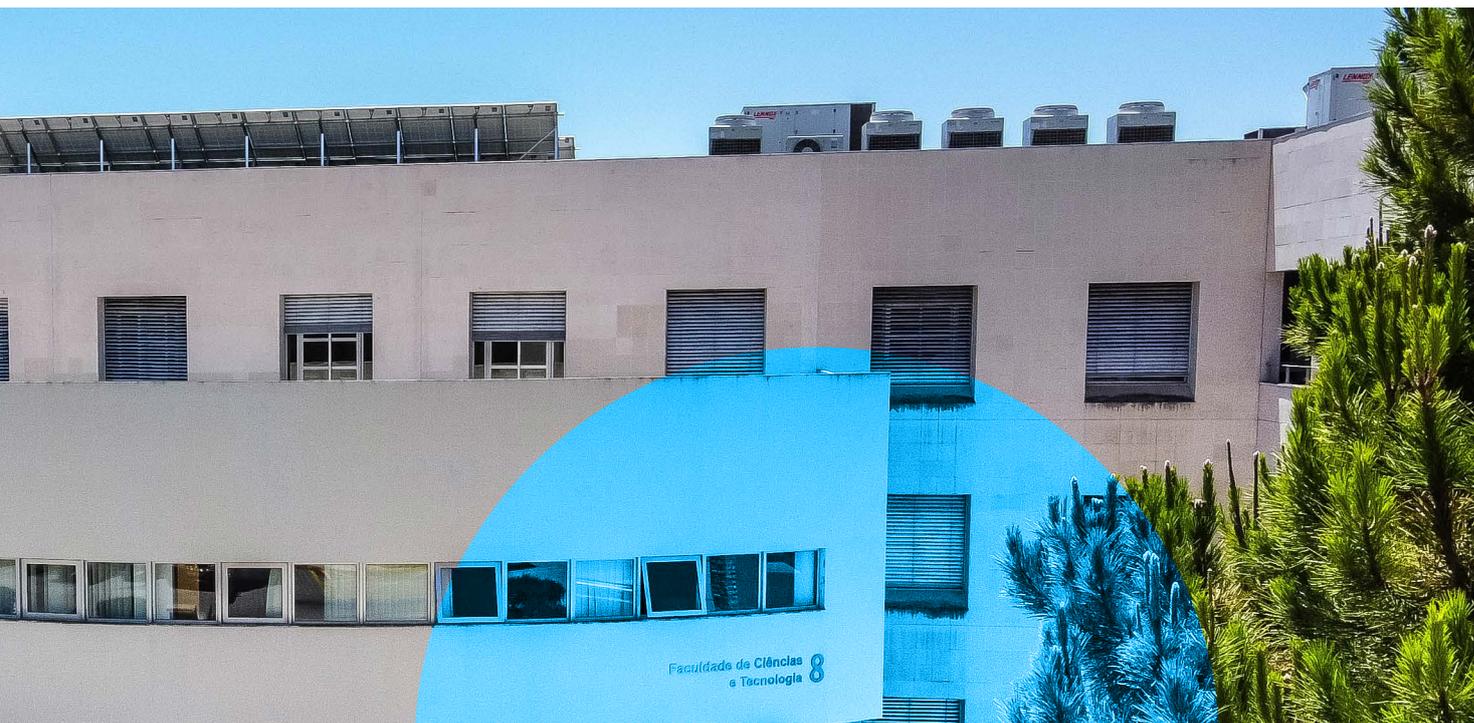


Figure 42
Faculty Participation in Examination Committees, by Gender



Non-teaching and non-research staff

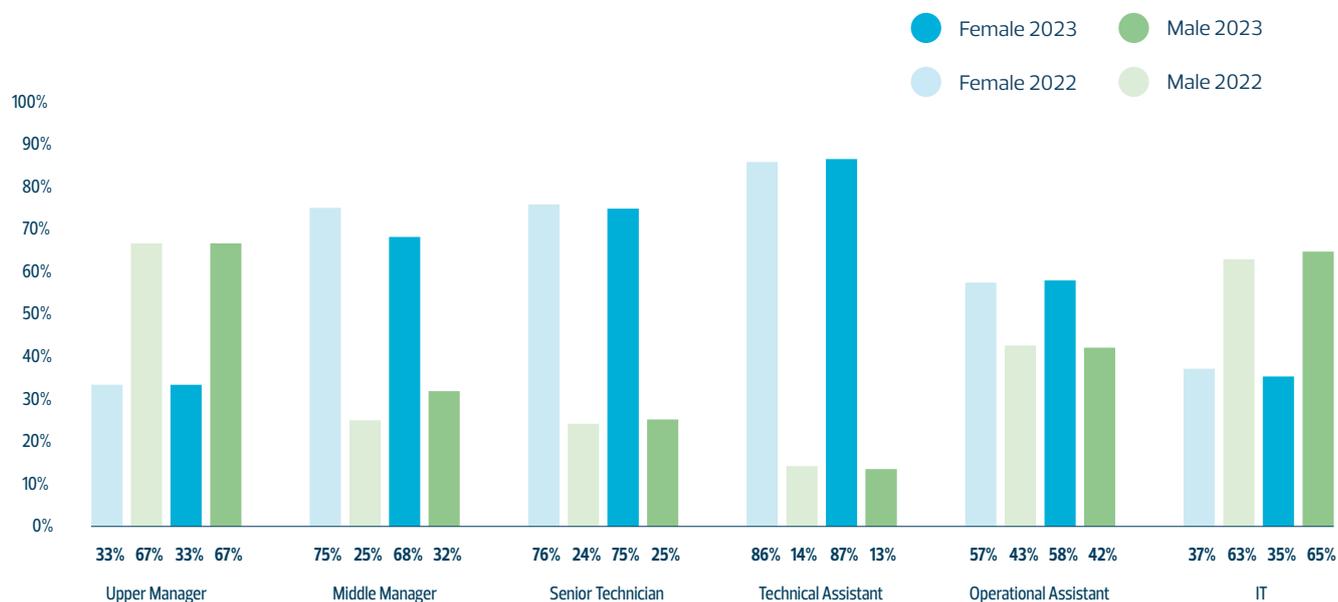
Figure 43

Distribution of non-teaching staff by career and gender. Comparison of 2022 and 2023 (Blue or light green 2022, Blue or dark green 2023; Blue female; Green male).

In general, the University of Algarve has a higher number of female employees, around 71% of non-teaching and non-research staff, and the percentage difference between the years compared does not change substantially.

In the case of non-teaching staff, the gender gap is notable, with

a predominance of female staff – a trend observed in previous years and continuing in 2023. The exception is the Senior Manager and IT categories, where the predominance of men is almost double that of women (Figure 43).





Non-teaching and non-research staff

Law no. 26/2019, of March 28, aims to establish the framework for balanced representation between men and women among management staff and in the bodies of Public Administration. For the purposes of this report, management staff refers to individuals in senior leadership positions and equivalent roles to whom Law no. 2/2004, of January 15, in its current wording, applies.

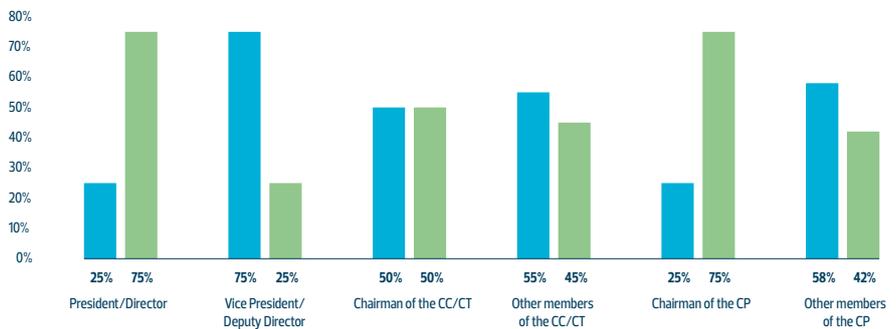
This law applies, among others, to the management bodies of public higher education institutions.

Article 4 lays down the minimum threshold for balanced representation. Article 2 reads: "The minimum threshold for balanced representation is understood to be a proportion of 40% of individuals of each gender in the positions and bodies referred to in this law, rounded, whenever necessary, to the nearest whole number."

The figures below refer to the managerial staff in office in 2023.

● Female ● Male

Figure 44
Distribution of managers in the Organic Units, by career and gender.



The positions of President/Director and Vice-President/Deputy Director are specific in that they are held by only one person. Nevertheless, at the level of the Organic Units, the position of President/Director is predominantly held by male

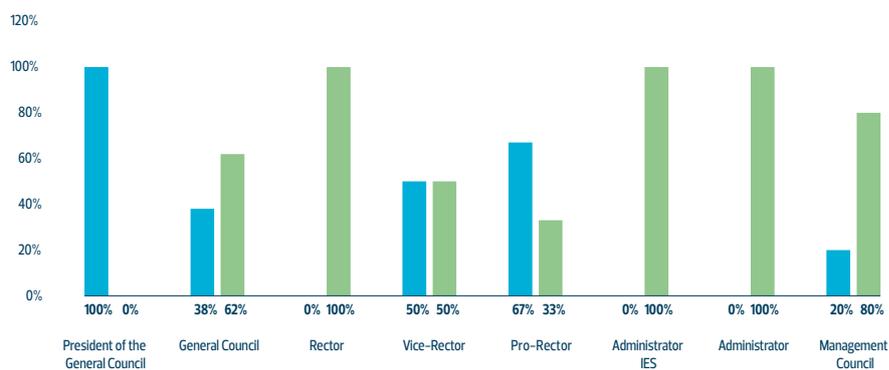
individuals. This situation is also observed in the position of President of the Pedagogical Council. The position of Vice-President/Sub-Director, on the other hand, is held mostly by women. This situation arises from the fact that, in most

teams, where the President/Director is male, the Vice-President/Sub-Director is female, in order to guarantee the parity required by law.



● Female ● Male

Figure 45
Distribution of managers at the University of Algarve, by career and gender. Blue female; Green male).



The category of senior leadership positions (Rector, Vice-Rectors, Pro-Rectors, and Administrator) is a particular case. In 2023 there was an increase in the number of female leaders, which came close to parity and exceeded 40%, with 4 women –

Vice-Rectors and Pro-Rectors – and 5 men – Rector, Vice-Rectors and Administrator.

In the General Council and the Management Council, the majority of people are male, and the

minimum threshold of 40% is not reached in either of said bodies.



Community perception of gender equality and discrimination

Two quantitative studies were conducted to analyse the perceptions of students and professionals regarding gender-related issues. The studies examined both organizational and individual

aspects, including perceptions of inequality, work-family balance, job insecurity, negative acts, and perceived discrimination.

Professionals' perception

The sample for this study consisted of 192 professionals (academic staff, non-academic staff, researchers, and grant holders), who responded to the survey between 18 October and 4 November 2024.

The results indicate that, at an organisational level, men generally have higher average values than women in the dimensions observed, and this difference is significant with regard to the psychosocial climate of gender equality. Among the participants in management positions, women report significantly lower figures than men (Figure 46).

Organisational level

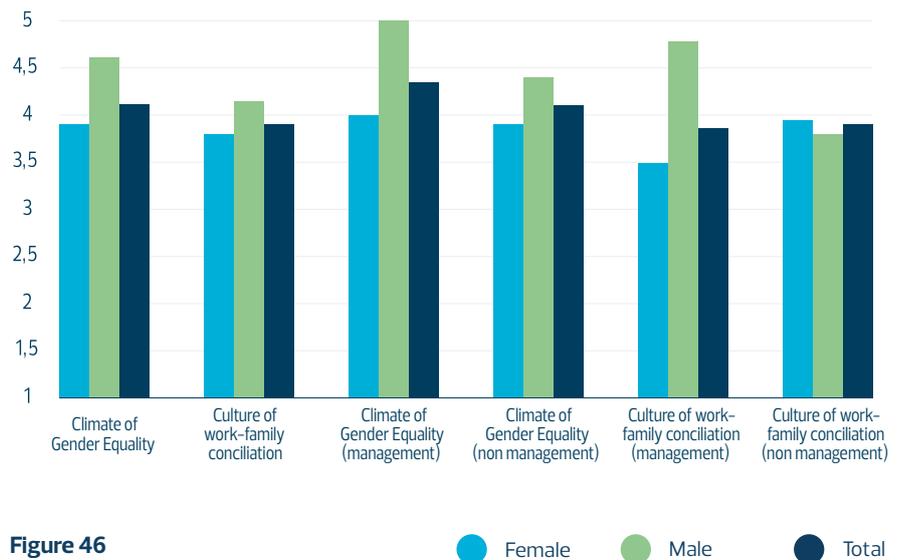
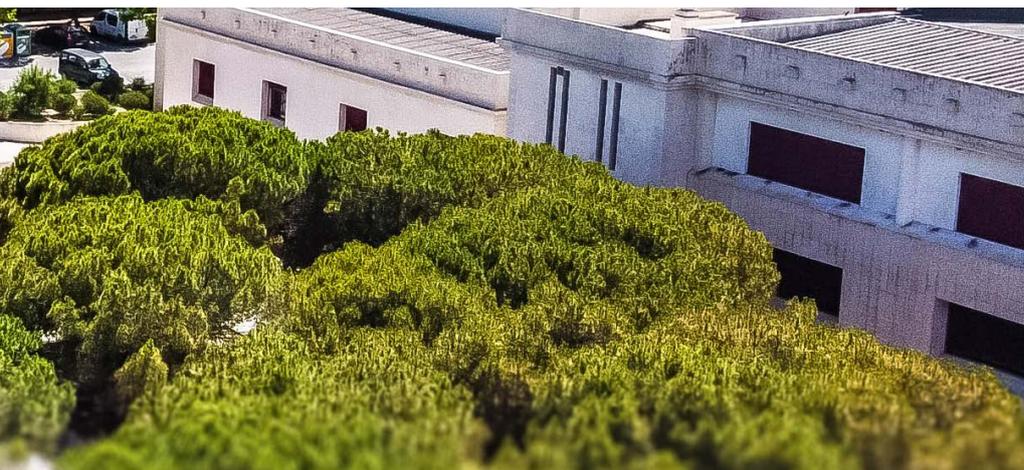


Figure 46
Averages, by gender, of the organisational variables perceived by the professionals.
Note: Response levels on an increasing scale from (1) totally disagree to (7) totally agree.



On an individual level, women show a greater perception of gender inequality. They also report more offensive behaviour and negative acts compared to men, although these remain at relatively low levels. Regardless of gender, the work-family conflict is higher than the family-work conflict (Figure 47).

Female Male Total

Individual level

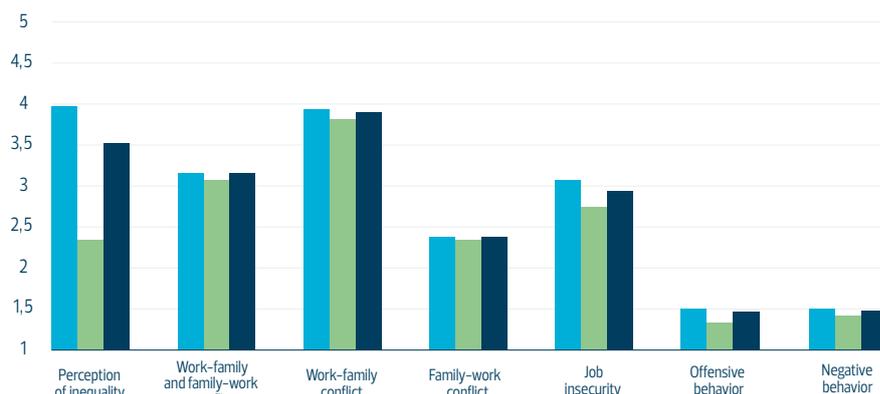


Figure 47
Averages, by gender, of the individual variables perceived by the professionals. Note: Response levels on an increasing scale from (1) totally disagree to (7) totally agree.

The perception of discrimination was also analysed, even though 86% consider that they do not belong to any minority group. The results indicate that among those who felt discriminated against, the main reasons were related to gender or belonging to the over-55 age group (Figure 48).

Frequency of reasons for discrimination reported by professionals

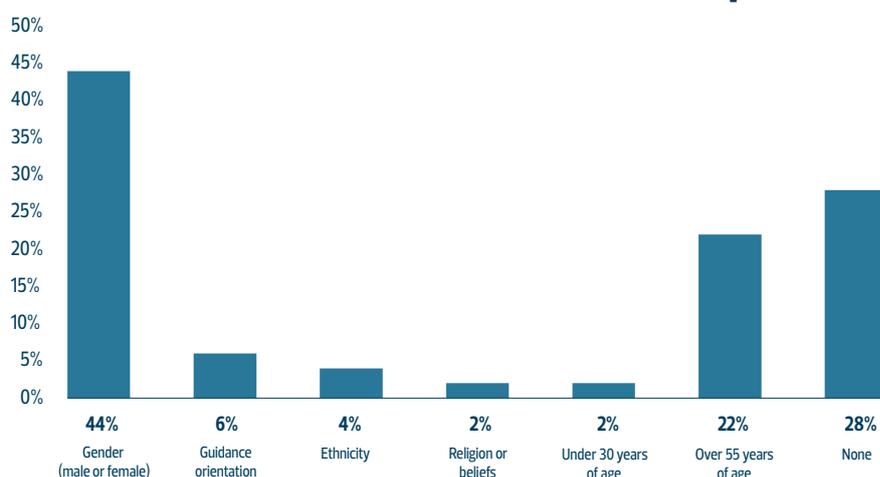


Figure 48
Frequency of reasons for discrimination reported by professionals. Note: The total percentage may exceed 100% due to participants selecting more than one category.

Student perception

The student survey was designed to analyse perceptions of institutional concern for gender equality, as well as perceptions of inequality and offensive behaviour. The sample consisted of 142 students

who answered the questionnaire between 18 October and 04 November 2024.

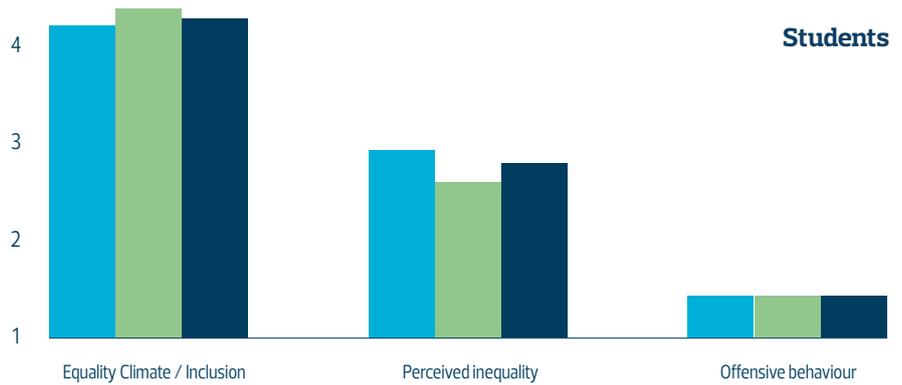
genders. However, women report a slightly higher perception of gender inequality than men (Figure 49).

The results show that students have similar perceptions between

● Female ● Male ● Total

Figure 49

Averages, by gender, of students' perceptions. Note: Response levels on an increasing scale from (1) totally disagree to (7) totally agree.



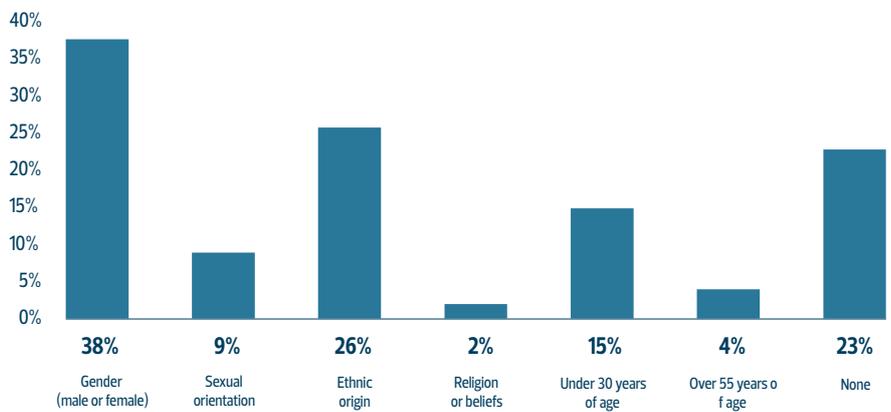
Discrimination among students was also investigated, with 30.3% of students reporting belonging to minority groups. Among these, gender (38%) and ethnic origin

(26%) were the most mentioned categories. The results indicate that among those who felt discriminated against, the reasons were mainly due to gender, ethnic/racial

origin or being under 30 years old. Of these, 77.8% reported having experienced at least one incident of discrimination in the past 12 months (Figure 50).

Figure 50

Frequency of reasons for discrimination reported by students. Note: Total percentage may exceed 100% due to participants selecting more than one category.



Results of the study on perceived discrimination

The present section presents the results of a survey conducted between April and May 2023 on discrimination in the university

context. This study was carried out as part of the activities of the EQUINI project - Implementation of effective practices for the development of students' emotional intelligence with particular emphasis on anti-discrimination

activities at European universities, which includes three teachers from the institution. The study highlights common forms of discrimination faced by students, staff and teachers. Discrimination is defined as the differential treatment of

individuals on the basis of social or natural categories, leading to unequal opportunities. It can be explicit or subtle, as in the case of micro-aggressions, and includes so-called "positive discrimination" (affirmative action) aimed at correcting historical inequalities.

Various theories explain the mechanisms behind discrimination, including individual frustrations (psychoanalysis), coping strategies (evolutionary perspective) and ways of dealing with existential anxiety (Terror Management Theory). Other approaches, such as the Authoritarian Personality Theory and the Social Dominance Theory, relate discrimination to authoritarian traits and the need for hierarchy. At the social level, competition for resources (Realistic Conflict Theory) and the defence of the status quo (System Justification Theory) are relevant factors.

The study aimed to understand and categorise the prevalence and types of discrimination perceived at the University of Algarve, as reported by different groups in the university community, including students, non-teaching staff and teaching staff.

The study used the ****Intersectional Discrimination Index - daily form (InDI-D)**** to measure discrimination throughout life, adapting the instructions to focus on discrimination in the academic environment.

For data collection, participants provided socio-demographic information such as age, gender, role at the university and length of association with the institution. They were asked whether they had experienced or felt discrimination in the university context and, if so, details of the situation and its emotional impact.

The survey was made available in Portuguese and English to integrate international students. One identified limitation was the use of institutional email addresses, which may have excluded individuals not directly affiliated with UAlg, such as subcontracted cleaning or maintenance staff.

The study sample consisted of 316 participants, divided into three main groups: students, teachers (professors, researchers) and non-teaching staff. The largest group was students, with 173 participants (54.7% of the sample) aged between 18 and 58. The majority of students (71%) identified themselves as women. Of these, 46 reported having experienced discrimination and 14 were uncertain about whether they had been discriminated against.

The group of teachers included 97 participants (30.7% of the sample), aged between 18 and 68. Similarly, a large proportion of this group (70.7%) identified themselves as women. Of this group, 23 reported experiencing discrimination, and 13 were unsure.

The smallest group, non-teaching staff, comprised 45 participants (14.2% of the sample), aged between 27 and 64. In this group, 84.44% were women. Six staff members reported having experienced discrimination, and seven were uncertain.

Anti-Discrimination measures

Overall, 65.19% of participants (206 individuals) did not report having experienced discrimination, while 24.05% (76 participants) stated that they had faced discrimination, and 10.76% (34 participants) were unsure. Those who reported discrimination provided details about the incidents and the emotions they experienced.

Thematic analysis revealed various forms of discrimination, including age discrimination, appearance-based discrimination, differential treatment by academic staff, as well as socio-economic and gender-based discrimination, among others.

In terms of sources and targets of discrimination, academic staff were identified as the main source of discriminatory behaviour (59.21% of cases), while students were the primary targets (61.84%).

Emotional responses to discrimination

The emotional responses were analysed and duly categorised into 146 emotional occurrences. Anger was the most frequently reported emotion, followed by sadness. Other emotions reported included feelings of injustice, humiliation, frustration, and exclusion. Feelings of insecurity, inferiority, fear, lack of motivation, and depression were reported less frequently.

The results support the Concentrated Discrimination Theory (Campbell & Brauer, 2021), which suggests that discrimination tends to be perpetrated by a small group of individuals, rather than being widespread throughout the university community.

Although discrimination has been reported by a minority, its impact is significant, especially in relation to nationality and gender. Emotional reactions, such as anger and sadness, underline the damage caused by said experiences and reinforce the need for measures to promote a more inclusive and equitable university environment.



Conclusions, strategy and actions

In summary, the 2023–2024 Monitoring highlights the following key points:

Women continue to be more represented at all levels of education, research, and services at the University of Algarve (UAlg) and, particularly, in the Health sectors. In 2023, the fields of Economics and Exact Sciences showed a greater convergence between the percentages of men and women. Nonetheless, in the fields of Engineering—particularly in Computer Science—male representation continues to be predominant.

Although, during the period under analysis (2023), female researchers at UAlg had greater representation than male researchers (with an average over the years analysed of 40% male and 60% female), women led only 49% of the University of Algarve's research projects as Principal Investigators (PIs), while men led 51% of the projects. Nonetheless, compared to previous monitoring periods (2016–2022), there has been a notable improvement in project leadership and the coordination of R&D units, where female representation had previously been less prominent. Despite progress in other areas, male representation in patent

ownership remained dominant, with all patents registered in 2023 attributed exclusively to men (100%).

With regard to authorship and co-authorship of publications in the Scopus database, the period under analysis shows greater gender convergence, with women accounting for 52% of authors of Scopus-indexed publications in 2023, compared to 48% for men. However, men have a slightly higher percentage of articles among the most cited publications worldwide, 51%, compared to 49% for female authors.

In the summary analysis of the teaching component, by OU, there is a greater balance in the representation of students, by gender, at FCT, FE, ESGHT; at FMCB, ESS, FCHS, students (F) predominate, while at ISE, students (M) predominate. In Undergraduate's and Master's programmes, women are in greater numbers, as in the previous period, 2016–2020. However, it is observed that the predominance of women among enrolled students has been gradually decreasing, with a slight increase in the proportion of male students – from 43% in 2018/2019 to 44% in 2022/2023.

CTeSP courses differ from the other cycles. Although overall enrolment has risen over the past five years, men predominate (73.9 % in 2023). Among graduates, there was again a percentage difference between the two genders, with a higher female graduate/enrolled ratio.

In doctoral programme enrolments, a greater gender balance was observed, except among international students, where male prevalence continues, as in previous years. In this context, family support – particularly for potential female doctoral candidates at UAlg with young children – could be considered an incentive to promote a more inclusive environment for early-stage research. In terms of mobility, UAlg students continue to make less use of this opportunity to internationalise, classified as "Outgoing" students than "Incoming" foreign students who attend part of their courses at the University of Algarve. The opportunity to experience other cultures and to develop inclusive behaviours is therefore limited, but this can be mitigated through 'internationalisation at

home' initiatives, making use of the more than 100 nationalities present on UAlg's campuses. It is observed that UAlg's female students – particularly those enrolled in Undergraduate's and Master's programmes – are the ones who make the most of this opportunity, especially in the mobility categories of study and traineeships. With regard to the gender distribution of doctoral students, with and without research grants, by field of study in the 2023/24 academic year, a greater balance is observed compared to the previous period. In the areas of Arts, Communication and Heritage, there is a prevalence of male students enrolled in doctoral programmes with research grants, as in the areas of Engineering and Technology. There is also a clear prevalence of males in the field of Economics, Management and Tourism, among students enrolled in doctoral programmes without a research grant. In the remaining fields of study, female students continue to predominate among those enrolled in doctoral programmes, both with and without research grants.

As part of the ongoing evaluation of the PI² Gender Equality Plan at UAAlg for the 2023/2024 academic year, a general trend towards greater gender balance can be observed across the university's various areas and activities.

In terms of education, it should be noted that in Undergraduate's and Master's programmes, women are more represented in all fields, with the exception of Exact Sciences and Engineering, while in CTESP and Doctoral programmes, men are more represented, with the exception of Sciences, Health and Education.

Generally speaking, the University of Algarve has a higher number of female employees in the different departments, with no change in the years compared, with only males predominating in the IT departments.

However, in the higher categories – whether among non-teaching and non-research staff in senior management positions, or among academic staff in the categories of Full Professor, Associate Professor, and Coordinating

Professor with Habilitation – men are more represented.

At the level of UAAlg's subsystems, the Polytechnic registered greater gender parity among teaching staff, with the exception of the School of Education (ISE).

This trend is also evident in the composition of selection committees, with the university subsystem showing the greatest imbalance in favour of men. However, female participation increases in 2023, from 16% to 28%, although in the polytechnic subsystem it remains close to parity.

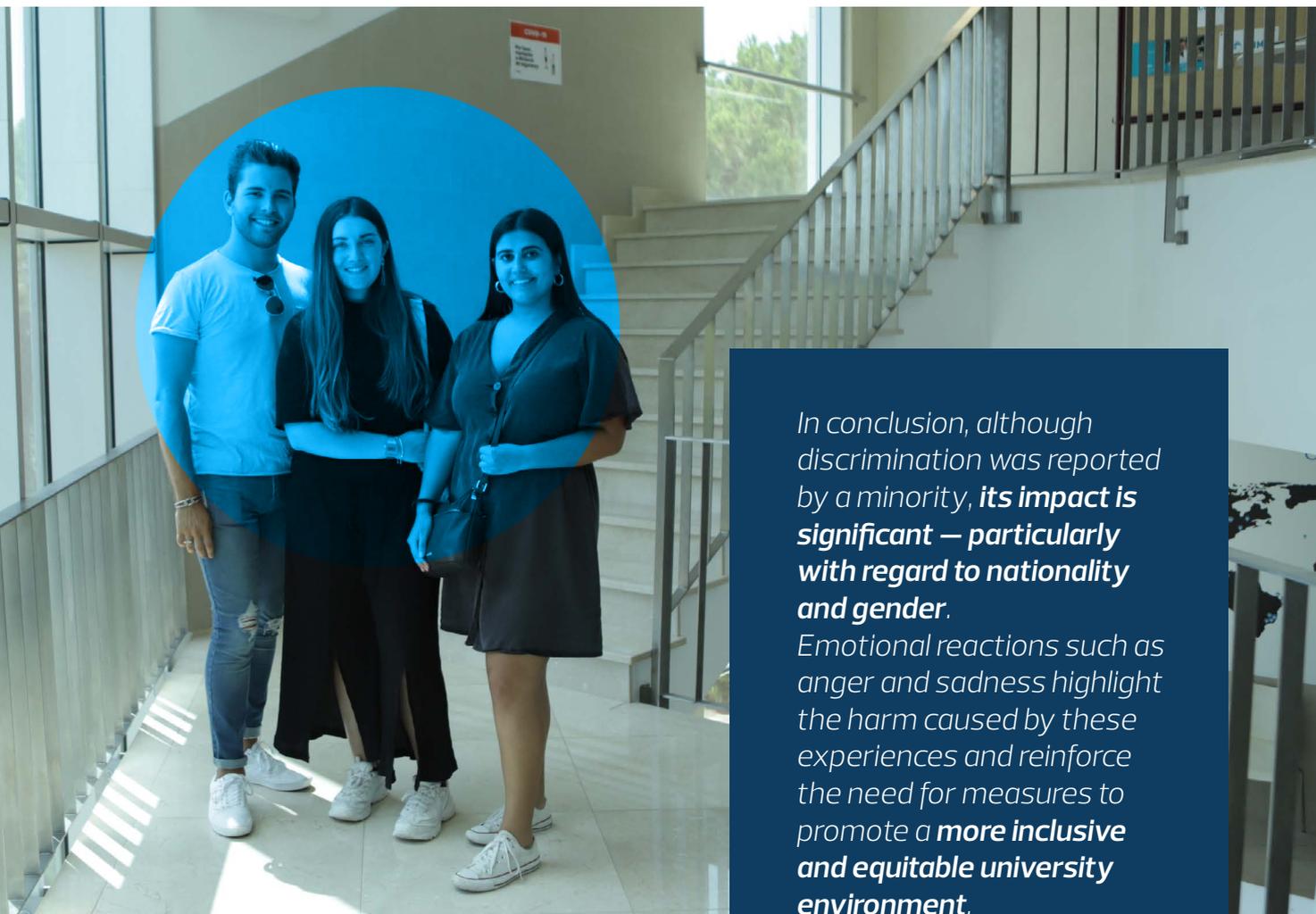
When the representation of women versus men in management positions is analysed in more detail, it can be seen that the position of President/Director is mostly held by men. The position of

Vice-President/Sub-Director, on the other hand, is mostly held by women. In 2023, the category of senior leadership positions (Rector, Vice-Rectors, Pro-Rectors, and Administrator) included a number of female leaders that approached gender parity, exceeding 40%, with four women (Vice-Rectors and Pro-Rectors) and five men (Rector, Vice-Rectors, and Administrator).

In both the General Council and the Management Council, the majority of representatives are male, with the minimum threshold of 40% not being reached in either case.

As in the previous monitoring, the perception of gender inequality at UAAlg is higher among women than among men. Regardless of gender, average scores are higher for work interfering with family than for the reverse. It is also worth noting the low perception of offensive behaviour within the UAAlg academic community, among both students and staff.

The data analysed for the first time on discrimination at UAAlg revealed that although it is not widespread, it is concentrated in specific areas, particularly in terms of nationality and differential treatment.



*In conclusion, although discrimination was reported by a minority, **its impact is significant – particularly with regard to nationality and gender.***

*Emotional reactions such as anger and sadness highlight the harm caused by these experiences and reinforce the need for measures to promote a **more inclusive and equitable university environment.***

Finally, in this report, we must emphasise the importance of sharing monitoring strategies, awareness-raising actions, and good practices, as well as the identification of potential convergence around four strategic objectives: structurally, in the sharing of good practices, in work–family relations, and in the mitigation of identified imbalances – all in alignment with our strategic goals outlined below.

- Integrate the gender dimension into UAlg's institutional structure, taking leadership, governance, and management bodies as reference points,

with a view to continuous development aligned with the highest national and international standards.

- Strengthen an organisational culture that promotes gender equality and inclusion, using both formal and informal communication channels and encouraging active and inclusive practices at internal and regional levels.
- Promote the reconciliation of family life for all staff and students, fostering well-being in a healthy environment.
- Address gender imbalances

in teaching and research, particularly in fields such as Engineering and Health Sciences, taking into account UAlg's regional, national, and international context.

Three years after the launch of the PI²GenUAlg Plan, it is considered timely to update the plan in light of the experience gained during this period, both within UAlg and through collaboration with its partners. Accordingly, actions under Objectives 1 and 4 have been restructured, as outlined below, to better achieve the proposed goals (with new or revised actions indicated in bold).



Objective 1

Integrate the Gender Dimension into UAlg's Institutional Structure

Actions

1.1 Produce a Biannual Diagnosis:

a) Conduct assessments on inclusion and gender equality within the academic community, to periodically monitor perceptions related to gender equality and inclusion at both organisational and individual levels; b) Produce reports on UAlgnet in both Portuguese and English to enable the academic community to understand gender indicators in the areas of research, teaching, and human resources; c) Update methodologies by, among other measures, creating a general Gender Equality Index to assess progress, enable comparability in national and international contexts, and identify critical areas for intervention.

1.2 Annual Publication of the Inclusion and Gender Equality Initiatives Plan The initiatives – three per area – are designed to involve the entire academic community.

a) Gender (In)equality in the Workplace – primarily aimed at staff, including academic, non-academic, and research personnel; b) Gender Diversity – mainly targeted at students and grant holders; c) Living (in) Academia – addressed to the entire university community.

1.3 Develop a Code of Good Practices to progressively bring UAlg closer to gender balance in its governance and management bodies.

1.4 Allocate Annual Funding for the implementation of UAlg's Gender Equality Inclusivity Plan, including the assignment of specific human resources.

1.5 Coordinate with the Academic Association of the University of Algarve (AAUAlg) to establish a Representative Group of Women Students at UAlg, which will participate in the initiatives of the PI²GenUAlg Committee.

Target Groups

Students and staff.

2030 Agenda – Relevant SDGs

SDG 5, SDG 10

Responsible Parties

The Rectoral team, members of the PI²Gen UAlg working group, Directors of Organic Units, and Service Directors.





Objective 2

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

Actions

2.1 Organise an annual seminar to present the plan and its monitoring in subsequent years, with parallel training sessions on gender equality within the academic community, covering various themes of the plan.

2.2 Promote communication and discussion sessions on topics related to equality, equity, inclusion, and diversity.

2.3 Develop institutional guidelines on target groups and how to report rights violations or non-compliance with measures, including sexual harassment.

2.4 Create an open platform with ongoing opportunities for reporting any act suggestive of inequality.

2.5 Organise awareness campaigns, events, and initiatives on equality, the development of good practice documents, and victim protection, ensuring sustainable synergies between the UAlg community and regional institutions (stakeholders).

2.6 Encourage the inclusion of gender equality topics in targeted research projects, specific course units, and

in the development of micro-credentials related to internships/theses/dissertations.

2.7 Develop guides with policies and procedures for the protection of vulnerable individuals (children, young people, and adults) in the implementation of actions involving the academic community.

2.8 Create a Guide on Equity, Diversity, and Inclusion: Inclusive Language.

Target Groups

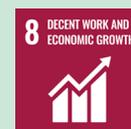
Students, staff and stakeholders.

Responsible Parties

Teaching staff, researchers (including doctoral candidates), employees with specific training in the field, and members of the PI²GEN UAlg working group.

2030 Agenda – Relevant SDGs

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





Objective 3

Promote values that support well-being and the reconciliation of professional/student, family, and personal life, with a focus on the gender dimension.

Actions

3.1 Promote communication and training sessions on time management, with consideration of the gender dimension.

3.2 Raise awareness and actively support parental leave and family care for chronic/prolonged illnesses, as part of institutional practice.

3.3 Implement the principles and procedures of Portuguese Standard 4522: 2014 – Target Groups: Students and staff. Responsible parties: Rectoral team, Directors of Organic Units, Service Directors. Standard

for family-responsible organisations;

3.4 Promote values aimed at improving well-being, quality of life, and overall satisfaction of stakeholders in matters of work-life balance.

3.5 Develop mentoring programmes and professional development sessions to support career progression while balancing work and family life, also making use of mobility programmes available for both students and staff, nationally and internationally.

3.6 Produce guidelines to promote greater gender balance in student working groups across different course units and subject areas.

Target Groups

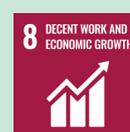
Students and staff.

Responsible Parties

Rectoral team, GAIP, FCHS, Directors of Organic Units, Service Directors.

2030 Agenda – Relevant SDGs

SDG 5, SDG 8, SDG 10





Objective 4

Mitigate gender imbalance in teaching, research, and innovation.

Actions

4.1 Raise awareness and promote a cross-cutting increase in female participation in engineering fields, and male participation in the health sciences, including activities at the secondary education level in STEAM areas (in coordination with the "Engineers for a Day" initiative).

4.2 Encourage the submission of patents and research projects by women as Principal Investigators (PIs), through regular awareness campaigns.

4.3 Monitor school drop-out rates among students of nationalities flagged in the biannual diagnosis.

4.4 Provide conditions to attract more international doctoral candidates to UAlg's PhD programmes, including family support (for students with special rights due to parenthood).

4.5 Promote a gradual approach toward gender balance among members of recruitment and promotion committees at UAlg (40% of the under-represented gender), in accordance with Decree-Law No. 26/2019, of 28 March, which establishes the framework for balanced representation between women and men in management staff and bodies of Public Administration.

4.6 Promote gender equality in career progression, particularly in access to top-level positions.

4.7 Contribute to more balanced gender representation in leadership roles and public administration bodies, in line with the provisions of Decree-Law No. 26/2019, of 28 March. In the case of elected collegiate bodies, candidate lists must follow these ordering criteria: a) The first two candidates must not be of the same gender; b) No more than two candidates of the same gender may appear consecutively.

Target Groups

Students and staff.

Responsible Parties

Rectoral team, Directors of Organic Units, Service Directors, GRIM, CRIA.

2030 Agenda – Relevant SDGs

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



Sources of information

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

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

Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum

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

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

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_era-policy-agenda-2021.pdf

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)

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

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

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

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>

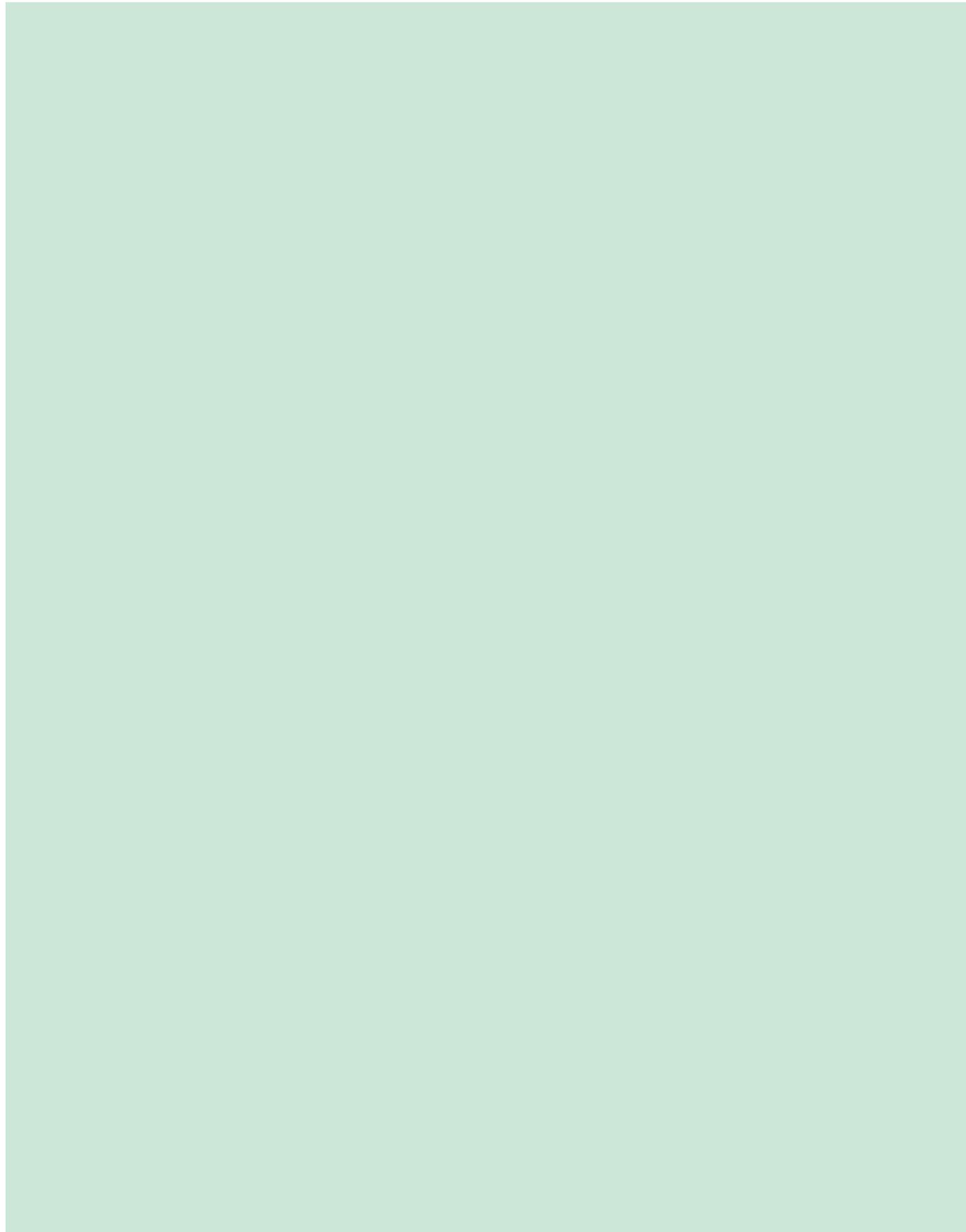
GEMINI - Gender Equality through Media Investigation and New training Insights

<https://gemini.unilink.it>



Annexes





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.

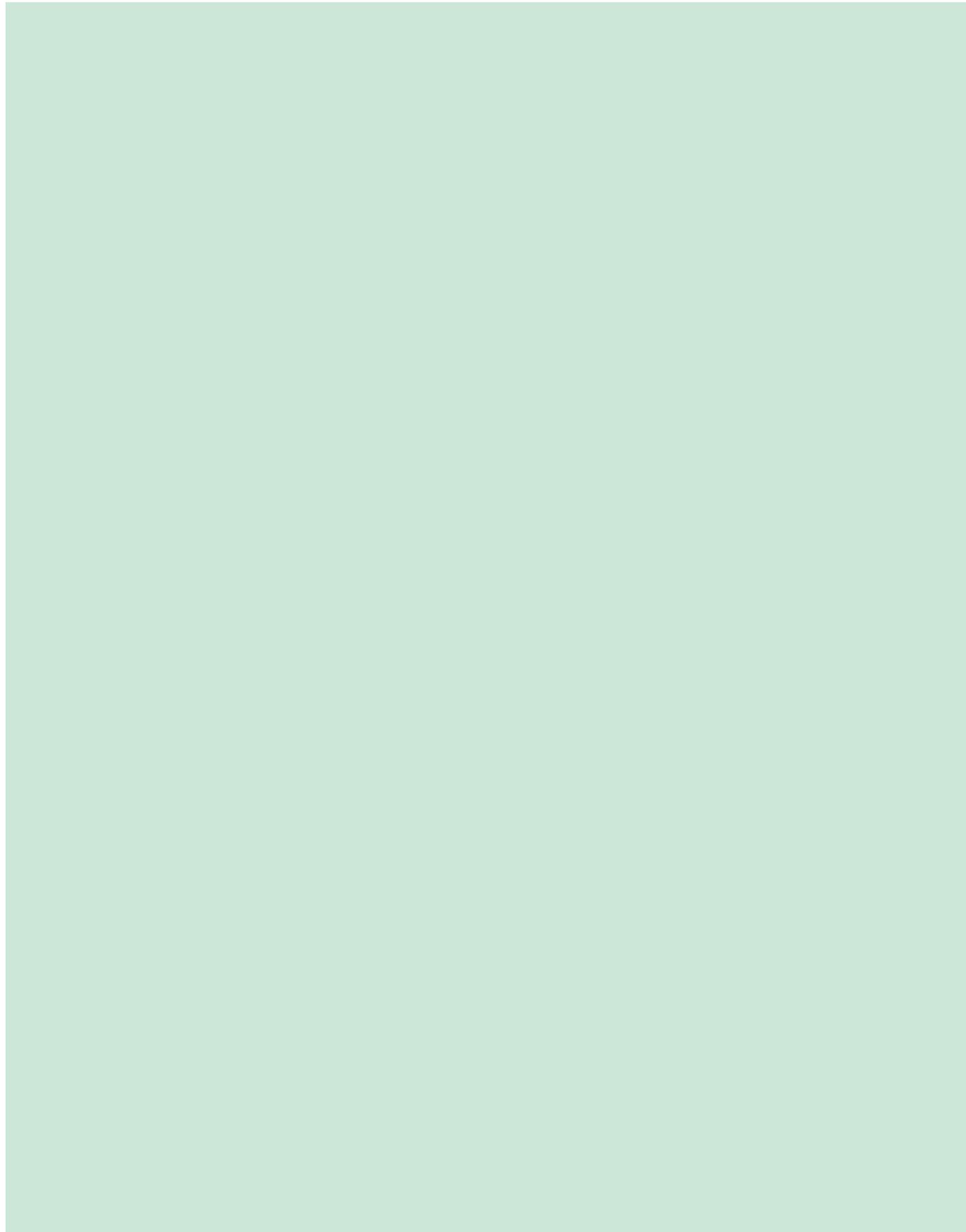
Distribuição de docentes por Unidade Orgânica, por género (faculdades e escolas). Neste indicador seleciona-se a categoria “Serviço BS/UO BS” na linha e o género na coluna.

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 “Escalão Antiguidade” 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.

Todos 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

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Clima psicossocial, comportamentos ofensivos e desigualdade, em função do género				
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.

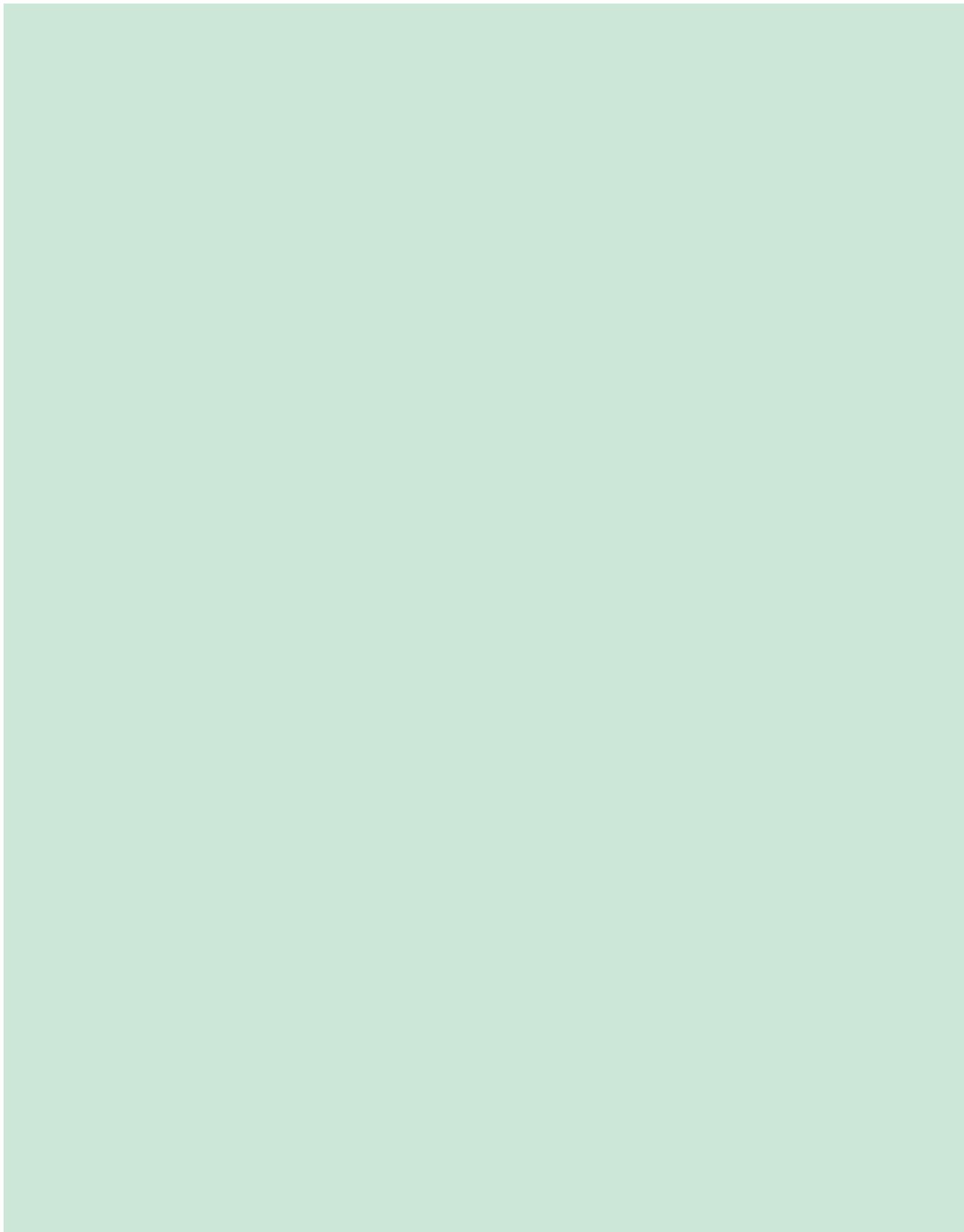
Tabela 5

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%; bolsheiro(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					Total
	Feminino	Masculino	Não Binário	Outro	Sem resposta/ Omisso	
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	4.4.72	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
Bullying Pessoal	Feminino	133	1.40	0.55
	Masculino	53	1.36	0.63
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	186	1.39	0.57
Bullying Organizacional	Feminino	133	1.50	.57
	Masculino	53	1.41	.65
	Não Binário	-	-	-
	Outro	-	-	-
	Total	186	1.47	.59
Intimidação ostensiva e ostracismo	Feminino	133	1.64	0.66
	Masculino	53	1.53	0.72
	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

Perceções 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>
Perceção 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 perceção de desigualdade e de insegurança laboral são maiores nas participantes do género feminino e que não exercem funções de gestão.

Quanto à perceção 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 / bolsiros percebem mais desigualdade e insegurança laboral do que os demais grupos profissionais (tabela 12). Os docentes têm médias mais elevadas na medida global de conflito trabalho-família e família trabalho e no conflito trabalho-família. Os comportamentos ofensivos, 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			Bolsiros 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 desceram, 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)

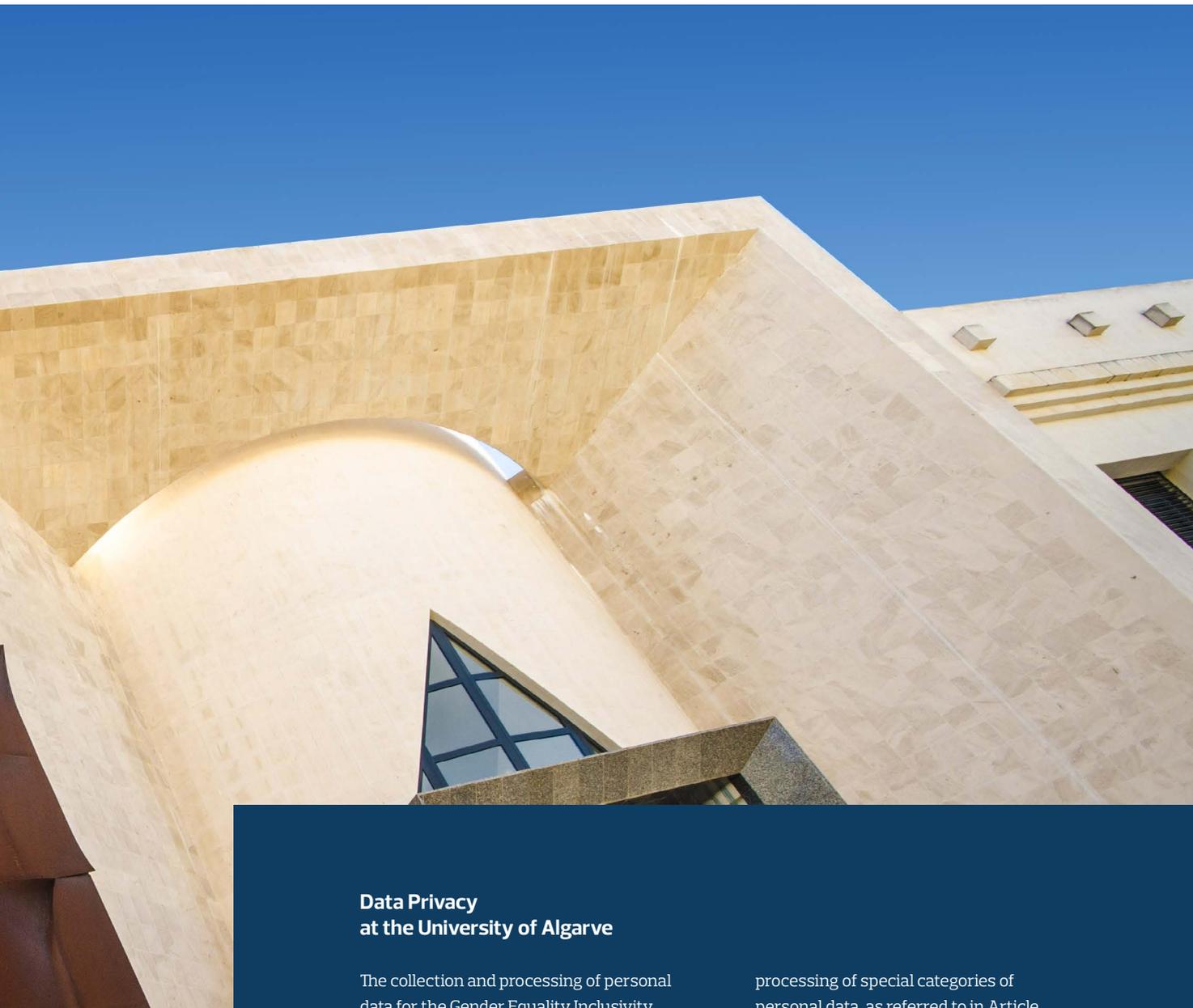
	Feminino			Masculino			Total		
	2021	2023	2024	2021	2023	2024	2021	2023	2024
Percepção de desigualdade	4.27	4.11	3.97	2.90	2.40	2.33	3.83	3.55	3.50
Conflito Trabalho -Família (total)	3.35	3.18	3.14	3.54	3.15	3.05	3.41	3.17	3.12
Conflito Trabalho -Família	4.16	4.18	3.93	4.13	3.83	3.79	4.15	4.06	3.89
Conflito 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>







Data Privacy at the University of Algarve

The collection and processing of personal data for the Gender Equality Inclusivity Plan of the University of Algarve (UALg) is intended to support the planning of a set of scheduled activities to be carried out at UALg, aimed at progressively and systematically reducing gender inequalities.

The legal basis (lawfulness) for the collection of data within the context of UALg's Gender Equality Inclusivity Plan, as provided for under the General Data Protection Regulation (EU 2016/679), in the case of collection and processing of non-special categories of personal data, is the performance of a contract, pursuant to Article 6(1)(b), and compliance with a legal obligation, pursuant to Article 6(1)(c). In cases involving the collection and

processing of special categories of personal data, as referred to in Article 9(1), the lawful basis shall be the explicit consent of the data subject, in accordance with Article 9(2)(a).

All data are collected and processed solely for the purposes of the Gender Equality Inclusivity Plan of the University of Algarve. The confidentiality of data processing is fully ensured, and data will be used exclusively by the University of Algarve. The data retention period will be limited to the minimum necessary for the implementation of the Plan, and processing will be carried out in accordance with the terms and conditions of the Data Protection Policy, which is available at www.ualg.pt.

The monitoring and implementation of the present plan in 2024 were partially carried out within the framework of the European projects Horizonte Sustentáveis – SHEs, EQUINI, and GEMINI.

