

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



CRIA

Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia

ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

**Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023**

O Plano para a Igualdade de Género do CRIA (PIG) foi criado em 2022 em alinhamento com as orientações europeias e com a dinamização deste debate nas instituições de acolhimento da UI no que respeita às boas práticas na gestão de ciência, ao combate a qualquer forma de discriminação e ao estímulo à inclusão das dimensões interseccionais e plurais de género na investigação. Nesse sentido, o CRIA tomou a iniciativa de criar uma Comissão de Acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género. O presente relatório cumpre as disposições no que respeita às ações de monitorização e de implementação do PIG, tendo estas sido coordenadas pela Comissão de Acompanhamento (CA).

No cumprimento do Plano de Ações e Medidas 2022, o CRIA criou uma área própria no website institucional e procedeu à divulgação ativa do Plano nos vários canais de comunicação. O direito e proteção à diferença estão consagrados nos procedimentos de recrutamento e a comunicação institucional faz uso de uma linguagem inclusiva. Outras medidas de promoção da igualdade de género na cultura institucional do CRIA foram objeto de um inquérito conduzido pela CA às perceções dos/as membros da equipa sobre as relações entre género e vínculos, funções e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além da sua contemplação na atividade científica. O diagnóstico que agora se apresenta integra os seus resultados a par da caracterização da equipa no que respeita a dados sociodemográficos gerais desagregados por género.

A análise dos dados coletados pretende contribuir para pensar e desenvolver práticas de promoções da igualdade de género da cultura institucional da UI, promover um entendimento inclusivo e plural da dimensão de género a partir de uma perspetiva interseccional, promover a conciliação das vidas profissionais, familiares e pessoais da equipa, e combater qualquer forma de discriminação na cultura, práticas e relações institucionais.

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



CRIA

Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia

ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

SUMÁRIO

A equipa integrada do CRIA era constituída por 123 membros a 31 dez 2022, apresentando:

- Preponderância feminina (64% de membros do género feminino)
- Maioria de nacionalidade portuguesa (85%)
- Média de 49 anos de idade (com maior representação feminina nas idades mais jovens)
- Precariedade laboral (56% de vínculos a termos, dos quais 29% eram bolsas)
- Distribuição equitativa de género nos cargos de gestão (50% por género)
- Preponderância feminina nas coordenações científicas (67% do género feminino), comissões (56%) e júris (69%) mas grande desigualdade entre as diferentes estruturas

Responderam ao inquérito 40% dos membros da equipa integrada, verificando-se:

- Pouca diversidade na autoidentificação com grupos étnico-raciais (60% incluíram Branco/a ou caucasiano/a na resposta)
- Perceção maioritária de equilíbrio entre vidas profissional e pessoal (62%)
- Perceção preponderante de uma cultura institucional que garante igualdade de oportunidades (82% no geral; 74% entre o género feminino)
- Perceção preponderante de não discriminação (74%; 69% entre o género feminino)
- Desconhecimento significativo sobre igualdade de oportunidades/igualdade de género na atribuição de funções de gestão (38%)
- Consideração moderada pela dimensão de género na investigação (60%)

O relatório encontra-se organizado de acordo com:

1. Caracterização geral da equipa do CRIA
2. Resultados do inquérito sobre a igualdade de género no CRIA

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



CRIA

Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia

ISCTE
NOVA FCSH
UC
Uminho

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

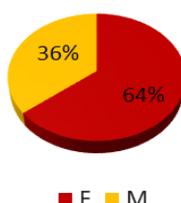
1. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA EQUIPA DO CRIA

Para efeitos da caracterização da equipa do CRIA no âmbito do Plano para a Igualdade de Género foram considerados investigadoras e investigadores integrados, doutorandas e doutorandos integrados, e membros da equipa técnica. Os dados tratados resultam da informação pública da equipa à data da atualização anual de 31 de dezembro de 2022.

1.1. Caracterização da equipa CRIA desagregada por género

A equipa integrada e técnica do CRIA, constituída por 123 pessoas a 31 de dezembro de 2022, é preponderantemente feminina (64%) e de nacionalidade portuguesa (85%) com a mesma representatividade de género. No entanto, é importante chamar a atenção para o facto de que a informação institucional da equipa, à data da atualização de 31 de dezembro de 2022, não contemplava a autoidentificação nem as categorias não binárias.

Equipa CRIA



Em termos etários e sua correlação com o género, a equipa distribuiu-se entre os diferentes escalões com preponderância de membros com idades compreendidas entre os 40 e 49 anos e os 50% e os 59% anos (29% e 28%), face a outras faixas etárias (20% com 60 ou mais anos, 22% até aos 39 anos). Verifica-se, porém, uma significativa tendência para a feminização da equipa mais jovem, invertendo-se essa tendência à medida que avançamos nos grupos etários: a percentagem de 86% de membros do género feminino entre o grupo com menos de 30 anos vai reduzindo até chegar aos 48% entre quem tem 60 ou mais anos.

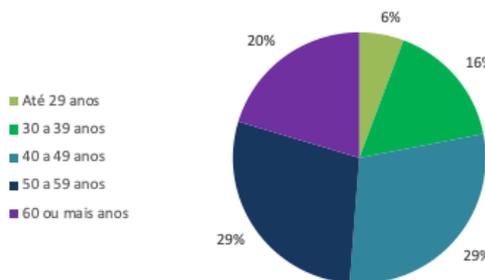
RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



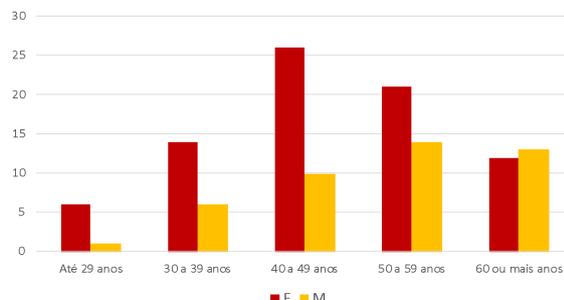
CRIA
 Centro em Rede de Investigação em Antropologia
 ISCTE NOVA FCSH UC UMinho

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
 2023

Estrutura etária da Equipa CRIA



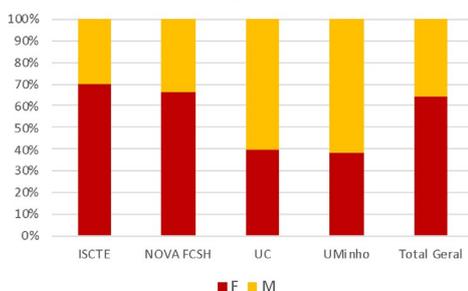
Estrutura etária por género



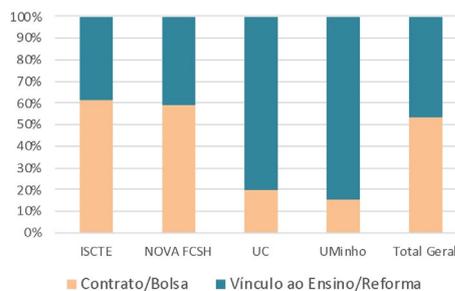
As dinâmicas de renovação da equipa são, portanto, marcadas pela feminização, com a entrada de membros mais jovens sobretudo de pessoas de género feminino. Esta tendência é confirmada na desagregação por género das categorias de filiação dos membros da equipa do CRIA. Face à média do CRIA com 64% de investigadoras do género feminino, 59% das pessoas doutoradas integradas são do género feminino, mas esta proporção aumenta para 73% entre estudantes de doutoramento com bolsa, e alcança os 86% entre na equipa técnica.

Importa sublinhar, no entanto, que este retrato não é transversal a todos os polos do CRIA. Apenas 40% e 38% da equipa filiada aos polos UC e UMinho, respetivamente, são do género feminino e a média de idades de 54 e 52 anos é superior aos 49 anos verificados para média geral da equipa do CRIA. Esta situação deve ser, todavia, relativizada face ao menor número absoluto de membros da equipa CRIA nos polos UC e UMinho, e à prevalência de investigadores/as que são docentes de carreira.

Género por Polos



Situação profissional por Polos



RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



CRIA
Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia | ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

1.2. Caracterização da situação profissional da equipa CRIA desagregada por género

A situação profissional da equipa do CRIA revela um nível significativo de precariedade no trabalho com 56% dos seus membros detendo vínculos a termo. Esta precariedade acentua-se entre o género feminino, 62% dos quais com vínculos a termo, e revela uma situação agravada quando avaliado o tipo e duração desses mesmos vínculos profissionais.

Dos contratos a termo (25 % da equipa) e das bolsas (29% da equipa), 71 % e 74% respetivamente são assinados por investigadoras ou gestoras de ciência do género feminino. Entre as pessoas da equipa com vínculo sem termo a uma instituição do ensino superior universitário, contrariamente, só 54% são do género feminino, numa proporção inferior à média de 64% do género feminino no total da equipa CRIA.



Embora sem informação disponível para 7% da equipa, os vínculos a termo referem-se a contratos e bolsas com duração entre 1 e 7 anos e apresentam uma média de 5 anos. Esta média resulta da preponderância de vínculos por 4 anos (15% da equipa) e por 6 anos (19% da equipa), que equivalem ao tempo de duração das bolsas de doutoramento e dos contratos ao abrigo do Estímulo ao Emprego Científico. Neste indicador, a desagregação dos dados por género revela oscilações pequenas, que são apenas mais expressivas entre as investigadoras do género feminino com vínculos por 4 anos (19% face aos 15% da média geral). De sublinhar é o facto de, mesmo entre os/as investigadores/as doutorados/as integrados/as, 38% dos contratos serem a termo, predominando vínculos com a duração de 6 anos (27%).

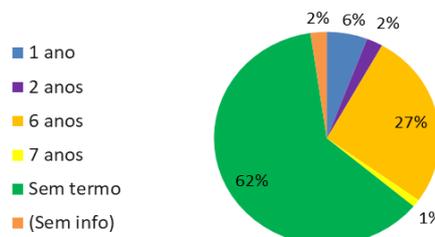
RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



CRIA
Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia | ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

Tempo do contrato atual dos/as Doutorados/as



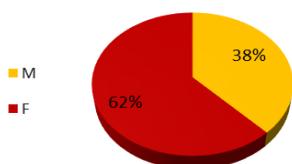
Pese embora a menor dimensão da equipa do CRIA filiada aos polos UC e UMinho (15% do total da UI), cabe ainda referir a sua excecionalidade no que respeita aos vínculos profissionais, apenas 20% e 15% % dos membros dos polos UC e UMinho, respetivamente, têm bolsas ou contratos a termo. Recordamos também que a percentagem feminina da equipa é consideravelmente menor nestes polos.

1.3. Caracterização dos órgãos de gestão e comissões científicas do CRIA

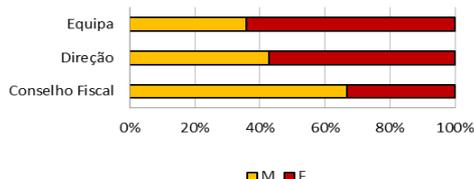
Numa apreciação global, os órgãos de gestão do CRIA e as suas coordenações e comissões científicas têm ecoado a preponderância feminina da equipa, ainda que com variações significativas.

No que respeita aos órgãos de gestão, à data, 57% dos membros da Direção do CRIA são investigadoras do género feminino, percentagem reduzida a 33% no caso do Conselho Fiscal. No entanto, não só é preciso considerar os reduzidos valores absolutos da composição dos órgãos, como os seus rácios femininos sobem para 62% na Direção e 50%, no Conselho Fiscal , quando considerados os últimos dez anos de gestão.

Membros das Direções por género entre 2012 e 2022



Membros dos órgãos de gestão por género 2022



RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



CRIA

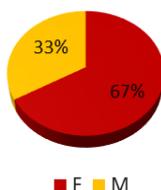
Centro em Rede de Investigação em Antropologia

ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

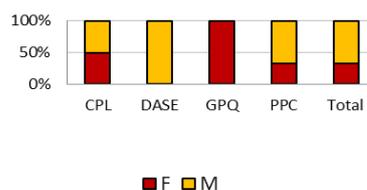
Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

Relativamente ao total de coordenações científicas dos vários Grupos de Investigação, Linhas de Investigação e Laboratórios do CRIA, as investigadoras do género feminino ocupam 67% dos cargos. Esta proporção varia, porém, significativamente entre as diferentes estruturas, com os Grupos de Investigação a ser coordenados por investigadoras do género feminino apenas em 33%, face aos 85% nas Linhas de Investigação e 80% nos Laboratórios. Ressalva-se que as coordenações científicas não são compostas por número igual de investigadores/as.

Coordenadores/as científicos/as
2022

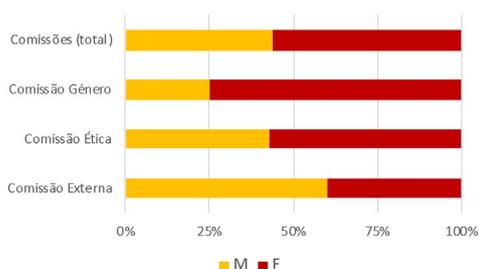


Coordenadores/as dos Grupos de Investigação 2022

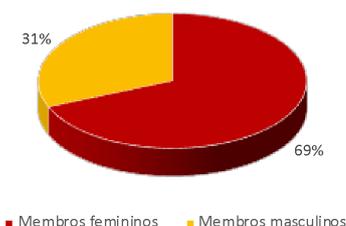


O CRIA tem ainda três comissões de aconselhamento cuja composição, no conjunto, traduz a feminização da equipa com 56% de membros do género feminino, valor inferior à média de 64% na equipa. Individualmente, as três comissões verificam preponderâncias muito distintas: a Comissão de Acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género com 75% de membros femininos, a Comissão de Ética com 57% de membros femininos e a Comissão Externa com apenas 40% de membros femininos.

Comissões de aconselhamento



Composição de júris de concursos de recrutamento (média geral)



RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



CRIA

Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia

ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

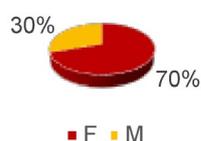
Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

Por fim, também entre os júris dos concursos de recrutamento se tem verificado a mesma predominância feminina que caracteriza a equipa do CRIA, com 69% do total de membros do género feminino. Este é, porém, um valor médio, verificando-se júris compostos por membros de um só género.

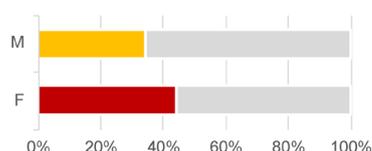
2. RESULTADOS DO INQUÉRITO SOBRE A IGUALDADE DE GÉNERO NO CRIA

Divulgado entre toda a equipa integrada do CRIA (123 pessoas), o Inquérito sobre a Igualdade de Género obteve uma taxa de resposta de apenas 40% (50 respostas). A análise apresentada das perceções da equipa sobre a igualdade de género deve, assim, tomar em consideração o grau de representatividade dos/as respondentes nos diferentes parâmetros. A este propósito, chama-se a atenção para o facto de valores percentuais poderem, em termos absolutos, ser pouco expressivos.

Respostas ao inquérito por género



Respostas por género face à Equipa CRIA



2.1. Caracterização dos/as respondentes com desagregação por género

Entre os/as respondentes ao Inquérito, 30% autoidentificaram-se quanto ao género como sendo do género masculino e 70% do género feminino. Nenhum membro da equipa se autoidentificou como “Não binário” ou optou por outra forma de autoidentificação. Note-se que esta percentagem de respondentes do género feminino, à semelhança do verificado para a equipa em geral, oscila no que respeita à faixa etária, revelando uma tendência geral para a crescente representatividade de respondentes do género masculino com o aumento da idade. A percentagem de respondentes masculinos entre os 30 e os 59 anos oscila entre os 25% e os 33%, ascendendo a 43% entre os respondentes ao inquérito com 60 ou mais anos.

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

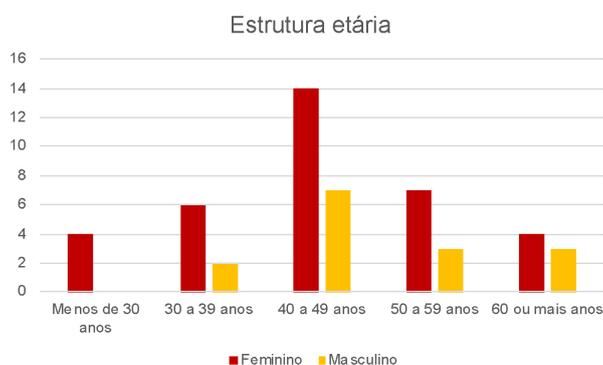


CRIA

Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia

ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

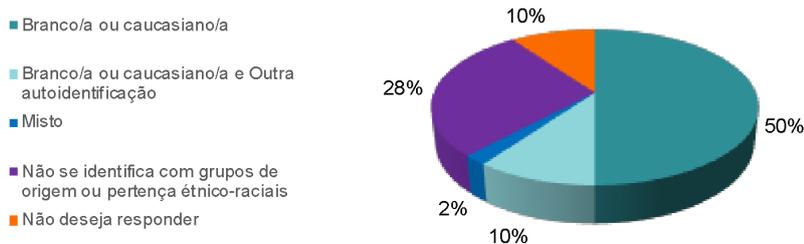
Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023



Do total de respostas, 85% dos/as respondentes declararam-se com nacionalidade portuguesa, em conformidade com o registo institucional da equipa.

No que respeita à autoidentificação quanto a grupos de origem ou pertença étnico-racial, 50% dos/as respondentes consideram-se “Branco/a ou caucasiano/a”; 28% “Não se identifica com grupos de origem ou pertença étnico-raciais”; 2% responderam “Misto”; e 10% usaram resposta múltipla autoidentificando-se como “Branco/a ou caucasiano/a e em outros grupos. Nenhuma resposta foi registada exclusivamente para os grupos “Árabe ou de origem árabe”, “Asiático/a ou de origem asiática”, “Povos indígenas/povos originários”, “Negro/a ou afrodescendente” e “Roma ou de origem cigana”. Sublinhe-se ainda que 10% optou por “Não deseja responder”, na sua totalidade membros da equipa do género feminino. Destaque-se igualmente que entre os/as respondentes que se autoidentificam em mais do que um grupo de origem ou pertença étnico-racial, apenas um é do género masculino.

Autoidentificação quanto a grupos de origem ou pertença étnicos-raciais



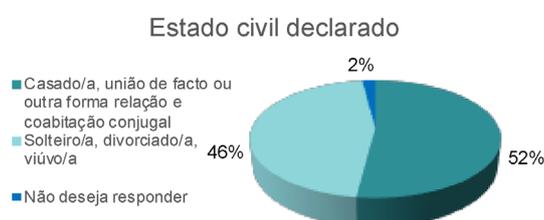
RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



CRIA
Centro em Rede de Investigação em Antropologia | ISCTE NOVA FCSH UC UMinho

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

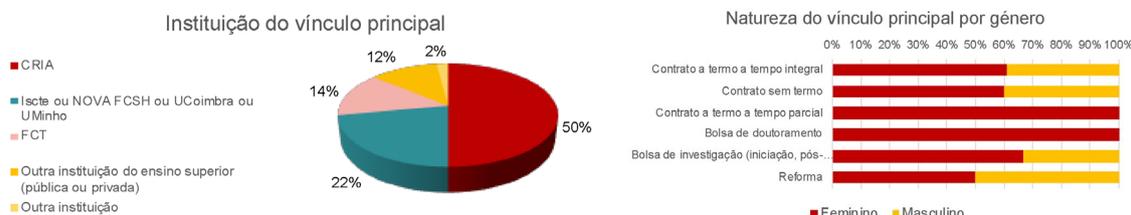
No que respeita ao estado civil, 52% dos/as inquiridos/as declaram-se como “Casado/a, em união de facto ou outra forma de relação e coabitação conjugal”, face a 46% de respostas “Solteiro/a, divorciado/a, viúvo/a”. Desagregando o indicador por género, verifica-se que 60% dos inquiridos do género masculino e 49% das respondentes do género feminino declaram-se “Casados/as, em união de facto e outras formas de relação ou coabitação conjugal”



2.2. Caracterização da situação profissional dos/as respondentes desagregada por género

Em relação à ocupação principal declarada pelos/as respondentes ao inquérito, 60% declararam-se investigadores/as e 4% como tendo outra ocupação. Apenas 30% se declararam docentes. Não há, porém, variação significativa quanto ao género.

Metade dos/as respondentes tem vínculo profissional com o CRIA e 14% vínculo direto à FCT. 22% das pessoas declararam vínculo profissional com as instituições de acolhimento da UI e 14% com outras instituições.



Uma leitura mais fina mostra ainda que a totalidade dos vínculos à FCT foi declarada apenas por membros do género feminino, aproximando-se as outras respostas à média de 64% de feminização da equipa geral do CRIA. A natureza do vínculo

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



CRIA
Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia | ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

declarada revela ainda que só respondentes do género feminino têm contratos a termo por tempo parcial. Entre as respondentes do género feminino, 17% declararam contratos sem termo e 40% contratos a termo a tempo integral. Entre os respondentes do género masculino, os valores sobrem para 27% e 60% respetivamente.

2.3. Perceções sobre a relação trabalho / vida pessoal

Nesta parte do inquérito, procurou-se apurar quais as perceções sobre os equilíbrios e conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, nomeadamente nas deslocações, nos horários de reuniões e seminários, na flexibilidade de horários e no respeito pelas licenças. As respostas previam as perceções: “Totalmente equilibrado”; “Muito Equilibrado”; “Equilibrado”; “Nada Equilibrado”; “Não sei/ não responde”.

Relativamente aos horários de seminários, reuniões e à sua flexibilidade, a tendência geral é a de considerar esta combinação entre vida pessoal e profissional “equilibrada”, sendo absolutamente residuais as respostas “nada equilibrado”. Nota-se que os/as respondentes femininos e masculinos apresentam perceções simétricas na categoria “nada equilibrado” (3 pessoas de género feminino e nenhuma pessoa do género masculino). Contrariamente, na categoria “Muito equilibrado”, 4 respostas foram do género masculino e 1 do género feminino. 60% das respondentes femininas escolheu a categoria “Equilibrado” face aos 33% dos respondentes masculinos. Estes valores são de 2,9% e 26,7%, respetivamente, na categoria “Muito Equilibrado”.

Estas configurações das respostas de apreciação geral revelam que o género feminino faz um balanço menos positivo do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Esta tendência verifica-se igualmente no que respeita a horários de reuniões e seminários e sua flexibilidade.



RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

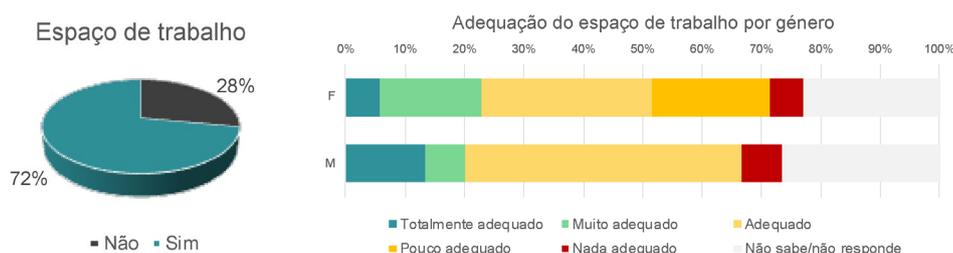


CRIA
Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia | ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

Em relação à perceção do “Respeito pelas licenças (parental, baixa médica, outras)”, o facto mais relevante é o desconhecimento ou a não resposta que os e as respondentes revelam em relação a esta questão: 50% de respostas são “Não sei/Não respondo”. Podemos apenas intuir que, talvez porque a maioria da equipa do CRIA não tenha passado por essas situações, não tem um conhecimento informado sobre o tema. As restantes respostas não apresentam uma distribuição relativa distintiva entre os respondentes de género masculino e feminino e a categoria “equilibrada” é a mais respondida para ambos os casos.

Uma outra perceção, de alguma forma desigualmente distribuída no que respeita ao género dos/das respondentes, é o impacto da deslocação casa/local de trabalho. Apenas 11,4% das respondentes do género feminino consideram “Nenhum impacto” a contrastar com os 26,7% dos respondentes masculinos; concomitantemente, 40% das respondentes femininas consideram “Muito impacto” da deslocação face a 33,3% dos masculinos. Relativamente ao espaço e condições de trabalho, os dados revelam que cerca de 26 % das respondentes femininas consideram o espaço de trabalho “Nada adequado” ou “Pouco adequado”, enquanto entre os respondentes masculinos apenas 1 pessoa considera o espaço “Nada adequado”.



Estes dados, uma vez mais, permitem-nos equacionar que, de forma geral e tendencial, as pessoas do género feminino parecem considerar as suas condições de trabalho menos adequadas. No entanto, é de sublinhar que 74,3% das respondentes femininas e 66,7% dos masculinos afirmam dispor de espaço de trabalho.

Uma situação curiosa, e talvez menos espectável, resulta dos dados relativos ao tipo e composição do agregado doméstico e de número de dependentes. Aqui os resultados indicam que um número substancial de respondentes não tem dependentes a cargo:

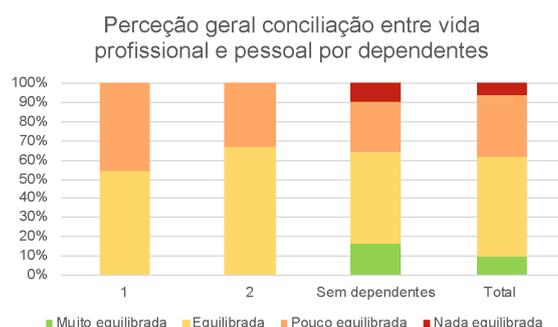
RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



CRIA
Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia | ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

60% entre respondentes femininos e 66,7% entre respondentes masculinos. Talvez estes resultados se enquadrem no número significativo de solteiros/as (46%) e no fenómeno de contração demográfica mais geral que se vive em Portugal que inclui a idade tardia para o/a primeiro/a filho/a. Em todo o caso, a relação entre equilíbrio da vida pessoal e profissional e o maior número de dependentes parece não evidenciar uma alteração substancial a julgar pelas respostas: a categoria “Equilibrada” é a resposta mais comum entre os respondentes com nenhum, um ou dois dependentes. Note-se ainda que a maior parte dos agregados familiares das/os respondentes têm 1 ou 2 membros.



Finalmente, as percepções sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional não revelam variação significativa no que respeita aos vínculos contratuais (sem termo, a termo integral e parcial, bolsa, reforma). Independentemente do nível de precariedade, 52% dos/as respondentes indicam que o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal é “Equilibrado” e 38% respondem “Pouco equilibrada” ou “Nada equilibrada”.

2.4. Perceções sobre a igualdade de género na cultura institucional do CRIA

Na secção do inquérito relativa a esta dimensão foram propostos três grupos de indicadores: 1) percepção relativa à cultura institucional do CRIA, 2) discriminação de género no CRIA e 3) presença da dimensão de género nos projetos de investigação. As duas primeiras questões procuraram averiguar a percepção dos/das inquiridos/as ao nível da cultura institucional; as três seguintes endereçam a questão da discriminação; e as duas últimas referem-se à integração da dimensão de género na elaboração

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

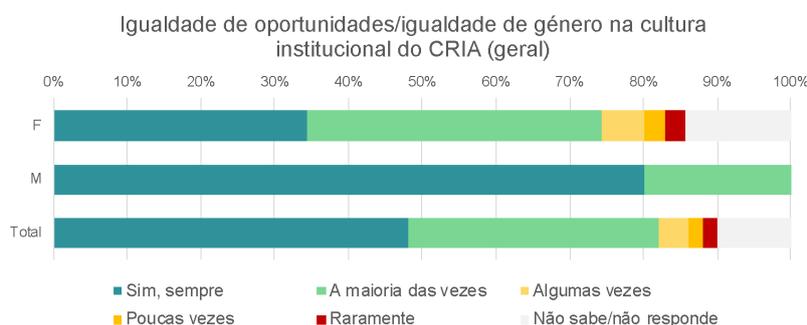


CRIA
Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia | ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

científica dos projetos. Nas questões sobre a perceção relativa à cultura institucional do CRIA e à presença da dimensão de género nos projetos de investigação, as possibilidades de resposta permitiam aos/às inquiridos/as posicionar-se dentro de uma escala linear: “Sim, sempre” “A maioria das vezes”, “Algumas vezes”, “Poucas vezes” e “Raramente” e a possibilidade de resposta “Não sabe/não responde” ou “Não se aplica”.

Os resultados do inquérito à primeira questão demonstram que os/as respondentes têm, no seu conjunto, opiniões bastante positivas relativas à garantia da igualdade de género/oportunidades na cultura institucional do CRIA: 48% consideraram que “Sempre”, 34% “A maioria das vezes”, 4% “Algumas vezes”, 2% “Poucas vezes” e 2% “Raramente”. 10% dos/das inquiridos/as responderam “não sabe/não responde”.



As respostas à primeira questão mostram diferenças entre as respondentes do género feminino e do género masculino. O género feminino tem uma perceção mais diversificada do que o género masculino. Assim, 34,4% das inquiridas responderam que o CRIA garante sempre a igualdade de género, 40% responderam “A maioria das vezes”, 5,7% “Algumas vezes”, 2,9% “Raramente” e 14% “Não sabe/não responde”. Quanto aos inquiridos do género masculino, 80% responderam que “sim sempre” e 20% “a maioria das vezes”.

Esta disparidade em termos das respostas também se faz notar nos contextos e circunstâncias específicas do funcionamento do CRIA nas seguintes áreas: a) recrutamento e contratação de gestores/as de ciência, b) eleição de órgãos de gestão, c) atribuição de outras funções de gestão, d) atribuição de funções de coordenação

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

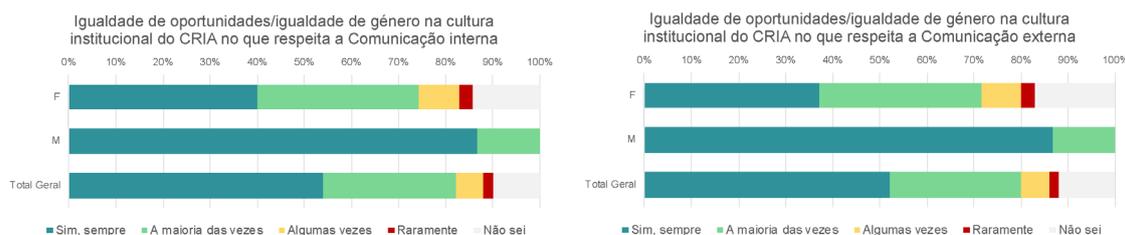


CRIA
 Centro em Rede
 de Investigação
 em Antropologia | ISCTE
 NOVA FCSH
 UC
 UMinho

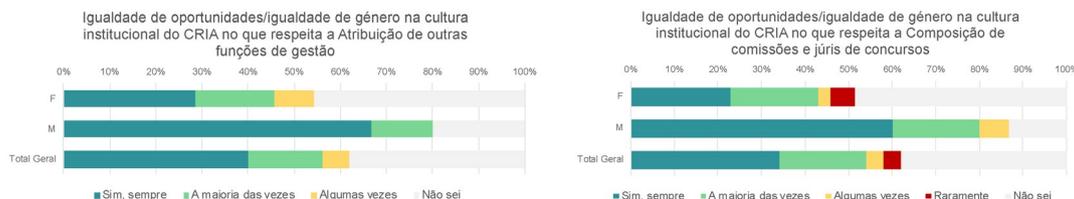
Centro em Rede de Investigação em Antropologia
 2023

científica, e) composição de comissões e júris de concursos (ex. recrutamento), f) constituição de equipas de projeto, g) convite de investigadores/as para seminários, workshops e afins, h) comunicação interna (ex. mails, regulamentos), i) comunicação institucional externa (ex. site, newsletter, divulgação), j) relação quotidiana entre investigadores/as e estruturas da instituição e, finalmente k) interação quotidiana entre investigadores/as.

As respostas mais positivas (“Sempre” e “A maioria das vezes”) referem-se à comunicação interna e externa, o que sugere uma estratégia comunicacional bem-sucedida em termos da igualdade de género.



Por outro lado, 38% dos/das inquiridos/as “não sabe/não responde” à questão relativa à promoção da igualdade de género, quer no item da atribuição de outras funções de gestão, quer no da composição de comissões e júris de concursos. Note-se, porém, as inquiridas do género feminino a responder “Não sabe/não responde” é de 46% e de inquiridos do género masculino é de 20% para a atribuição de outras funções de gestão. No que se refere à composição de comissões e júris de concursos, a percentagem feminina mantém-se e a masculina desce para 13%.



As relações institucionais e pessoais são as que têm maior diversidade e uma maior representatividade das respostas “Algumas vezes”. No que se refere à relação

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

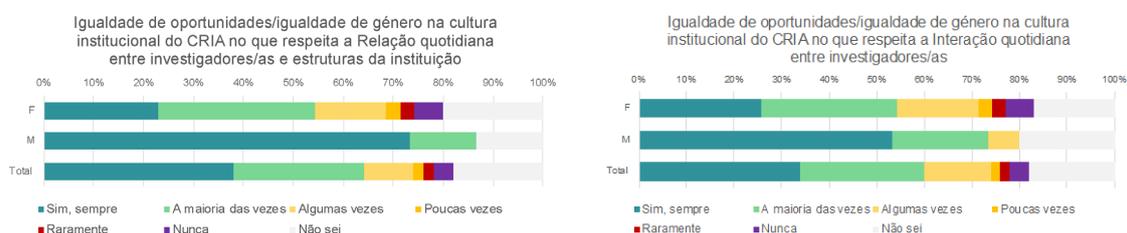


CRIA
 Centro em Rede de Investigação em Antropologia
 ISCTE NOVA FCSH UC UMinho

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
 2023

quotidiana entre os/as investigadores/as e a estrutura do CRIA, 64% responderam que existe promoção da igualdade de género “Sempre” e “A maioria das vezes”.

Relativamente à interação quotidiana entre investigadores/as, foram 60% os que responderam “Sempre” e “A maioria das vezes”. Em ambos os casos a percentagem é menor entre o género feminino (54%).



No que respeita à atribuição das funções de coordenação científica a disparidade de percepção entre género acentuam-se. 43,5% das inquiridas femininas responderam que existe “Sempre” promoção da igualdade de género/oportunidades no CRIA e 39,1% responderam “a maioria das vezes”. Por outro lado, 76,9% dos inquiridos masculinos responderam “Sempre”, enquanto 15,4% responderam “A maioria das vezes”.



As respostas mais positivas por parte do género masculino levam-nos a considerar que a existência de uma equipa com maior representatividade numérica do género feminino pode ser entendida como um sinal da garantia e da promoção da igualdade de género na instituição. Já as respondentes do género feminino apresentam uma maior diversidade de respostas e são menos assertivas na escala mais positiva das respostas (“Não sabe/Não responde” é mais recorrente). Embora residuais, é apenas entre as respondentes femininas que encontramos as respostas “raramente” (nos pontos d a k, acima elencados) e “nunca” (nos pontos g, j e k).

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



CRIA

Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia

ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

Perante a questão “Considera que existe algum tipo de discriminação de género no CRIA?”, 74% dos/das inquiridos/as responderam que não, 4% responderam que sim e 22% responderam “Não sabe/não responde”. 90% dos/as respondentes refere que não sentiu discriminação de género no CRIA. De modo a garantir o anonimato das respostas, o inquérito não permitiu aferir a natureza das respostas “sim” (4%). A promoção da igualdade em alguns contextos e circunstâncias da cultura institucional do CRIA não é percebida como sempre conseguida, não obstante uma perceção positiva geral.

Considera que existe algum tipo de discriminação de género no CRIA?



2.5. Perceções sobre a dimensão do género nos projetos de investigação

Neste ponto, procurou-se apurar as perceções sobre a presença da dimensão de género nos projetos de investigação da UI. Nas perguntas que se referiam à inclusão do género nos projetos de investigação, 60% das respostas foram afirmativas e 8% negativas. É de notar que 32% das respostas referem-se à categoria “Não se aplica”. As respostas que se referem à inclusão da dimensão de género nos projetos de investigação não variam significativamente entre os respondentes do género masculino e do género feminino.

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



CRIA

Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia

ISCTE
NOVA FCSH
UC
UMinho

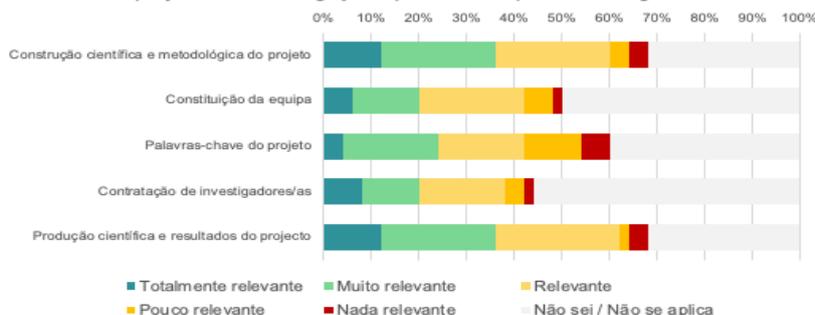
Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023

Dimensão de género considerada nos
projetos de investigação



O inquérito indagou sobre o destaque dado ao género em várias esferas da elaboração científica de um projeto: 1) Construção científica e metodológica do projeto, 2) Constituição da equipa, 3) Palavras-chave do projeto, 4) Contratação de investigadores/as, 5) Produção científica e resultados do projeto. A categoria mais significativa em todos os itens é “Não se aplica”. Se aglutinarmos as respostas “totalmente relevante”, “muito relevante” e “relevante”, 60% das respostas consideram o género relevante para a construção científica e metodológica do projeto, 42% para a constituição da equipa; 42% para as palavras-chave do projeto; 38% para a contratação de investigadores; 62% para a produção científica e resultados do projeto. As respostas “Não se aplica” estão possivelmente ligadas à natureza dos projetos (por exemplo, os projetos de doutoramento e pós-doutoramento são individuais e não contratam equipas de investigação). No entanto, não deixa de ser motivo de reflexão que a construção científica e metodológica, as palavras-chave do projeto e a produção científica e resultados de projetos demonstrem uma elevada taxa de resposta “Não se aplica”.

Nos projetos de investigação, qual o destaque dado ao género na:



RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Centro em Rede de Investigação em Antropologia
2023



CRIA

Centro em Rede
de Investigação
em Antropologia

ISCTE
NOVA FCSH
UC
Uminho

*

No seguimento da caracterização da equipa integrada do CRIA e análise do inquérito às suas perceções sobre igualdade de género / igualdade de oportunidades, a Comissão de Acompanhamento propôs um conjunto de medidas dispostas no Plano de Ação e Medidas 2023/2024, com vista à consolidação das boas práticas na gestão de ciência do CRIA, firmando o compromisso deste com o combate a qualquer forma de discriminação e o estímulo à inclusão das dimensões interseccionais e plurais de género na investigação.