



ISSN: 2595-1661

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



Índice de viés sutil de gênero percebido no ambiente acadêmico: adaptação cultural da escala *perceived subtle gender bias index* (psgbi) para o Brasil

Perceived subtle gender bias index in the academic environment: cultural adaptation of the perceived subtle gender bias index (psgbi) for Brazil

DOI: 10.55892/jrg.v8i19.2460

ARK: 57118/JRG.v8i19.2460

Recebido: 22/09/2025 | Aceito: 24/09/2025 | Publicado *on-line*: 25/09/2025

Carla Juliane Martins Rodrigues¹

<https://orcid.org/0000-0002-2259-0078>

<http://lattes.cnpq.br/9013438688131773>

Universidade de São Paulo, SP, Brasil

E-mail: cmartinsr@usp.br/cmartinsbehavior@gmail.com



Resumo

Este estudo metodológico, de abordagem qualitativa e delineamento transversal, teve como objetivo realizar a adaptação cultural da Escala *Perceived Subtle Gender Bias Index* (PSGBI) para o contexto brasileiro. A escolha pela adaptação cultural se justifica por se tratar de um instrumento validado internacionalmente, cuja aplicação em outro país exige contextualização linguística e cultural. O processo seguiu sete etapas: (1) Tradução inicial por duas tradutoras bilíngues; (2) Síntese das traduções, gerando uma versão comum (Versão 1); (3) Retrotradução por nativos da língua inglesa, sem conhecimento prévio do instrumento; (4) Revisão por comitê de especialistas multidisciplinar composto por oito mulheres; (5) Cálculo do Índice de Validade de Conteúdo (IVC), sendo considerados adequados os itens com $IVC \geq 0,80$; (6) Pré-teste com 34 docentes e/ou pesquisadoras de diferentes áreas, utilizando também o Questionário de Avaliação da Praticabilidade; e (7) Ajustes finais com base nas sugestões e dúvidas das participantes. A análise evidenciou equivalência semântica, idiomática, cultural e conceitual entre a versão traduzida e a original, além de boa compreensão e aceitação dos itens pelas participantes. As sugestões das respondentes foram discutidas com o comitê para elaboração da versão final do instrumento. Conclui-se que a versão brasileira da PSGBI apresenta evidências iniciais de validade de conteúdo e é adequada para avaliar formas sutis de viés de gênero percebido no ambiente acadêmico brasileiro. Torna-se de grande importância

¹ Possui mestrado em NEUROCIÊNCIAS E COMPORTAMENTO (Processos Comportamentais Complexos) pela Universidade Federal do Pará (2023). Atualmente, é doutoranda em PSICOLOGIA no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (USP), com intercâmbio na Universidade Nacional Autônoma do México (UNAM). É Representante Discente Nacional da ANPEPP (Biênio 2025-2026), Representante discente (Titular) do Comitê de Ética em Pesquisa com Humanos do Instituto de Psicologia (USP) e Coordenadora da Comissão de Ações Afirmativas na Pós-graduação (CAAF-IPUSP). Tem experiência nas áreas de Psicologia Social e Nutrição Social, com ênfase nos seguintes temas: variáveis sociais do comportamento alimentar e da (in)segurança alimentar, além de práticas sociais e verbais relacionadas ao racismo e sexismo. Realiza também investigação sobre políticas de ações afirmativas na pós-graduação.



a realização de estudos para determinar as propriedades psicométricas do PSGBI – Versão Brasileira.

Palavras-chave: Adaptação cultural, Instrumentos de medida, Desigualdade de gênero, Mulheres acadêmicas.

Abstract

This methodological study, with a qualitative approach and cross-sectional design, aimed to conduct the cultural adaptation of the Perceived Subtle Gender Bias Index (PSGBI) for the Brazilian context. The choice for cultural adaptation is justified by the fact that it is an internationally validated instrument, whose application in another country requires linguistic and cultural contextualization. The process followed seven steps: (1) Initial translation by two bilingual translators; (2) Synthesis of the translations, generating a common version (Version 1); (3) Back-translation by native English speakers with no prior knowledge of the instrument; (4) Review by a multidisciplinary expert committee composed of eight women; (5) Calculation of the Content Validity Index (CVI), with items considered adequate when $CVI \geq 0.80$; (6) Pretest with 34 faculty members and/or researchers from different fields, also using the Feasibility Assessment Questionnaire; and (7) Final adjustments based on the participants' suggestions and questions. The analysis revealed semantic, idiomatic, cultural, and conceptual equivalence between the translated and original versions, as well as good comprehension and acceptance of the items by the participants. The respondents' suggestions were discussed with the committee for the development of the final version of the instrument. It is concluded that the Brazilian version of the PSGBI presents initial evidence of content validity and is suitable for assessing subtle forms of perceived gender bias in the Brazilian academic environment. Conducting studies to determine the psychometric properties of the PSGBI – Brazilian Version is of great importance.

Keywords: Cultural adaptation, Measurement instruments, Gender inequality, Academic women.

1. Introdução

A persistente desigualdade de gênero no ambiente acadêmico-científico evidencia a necessidade de instrumentos sensíveis e culturalmente adaptados que permitam identificar as experiências vividas por mulheres nesse contexto e orientar ações efetivas de transformação. Essa desigualdade está profundamente enraizada em variáveis históricas e atuais, como: (1) o favorecimento de estudantes do gênero masculino na pedagogia desde a formação básica; (2) a presença de um ambiente hostil para meninas e mulheres, assim como a pressão cultural para que se adequem aos papéis tradicionais de gênero; e (3) a visão predominantemente masculina da epistemologia científica (BOFFI; OLIVEIRA-SILVA, 2021). Tais fatores se manifestam em práticas como expectativas acadêmicas desiguais (MOSS-RACUSIN et al., 2012; REILLY et al., 2019; ROBINSON; LUBIENSKI, 2011), exclusões na produção de conhecimento científico e tecnológico (GARCIA et al., 2016; LIU; MAGER, 2016; CRIADO-PEREZ, 2019; LEWIS; SHAH, 2021), e negligência em políticas públicas voltadas à saúde da mulher (CRESPÍ-LLORENS et al., 2021; GAMPER et al., 2022; SSEBUNYA et al., 2022).

O contexto universitário também se mostra poroso às práticas de violência contra a mulher verificadas em outras esferas da sociedade. Meninas e mulheres



frequentemente enfrentam em ambientes acadêmicos e profissionais práticas de assédio sexual e moral manifestadas por meio de comentários desdenhosos e atitudes condescendentes. Embora esses comportamentos possam parecer triviais quando considerados isoladamente, eles criam um ambiente cumulativamente hostil (GLASS; COOK, 2016; SETTLES et al., 2007; SUE et al., 2007). Esse ambiente opressivo é ainda mais agravado pela "segunda jornada das mulheres", que se refere às expectativas culturais relacionadas às responsabilidades domésticas e de cuidados que as mulheres assumem, mesmo quando trabalham fora de casa, impactando negativamente o investimento em suas carreiras (EAGLY; WOOD, 2012; ECCLES, 2011).

Na cultura científica, as práticas sexistas afetam negativamente as carreiras das mulheres, levando a um ciclo de exclusão e desmotivação, o que compromete a retenção de mulheres na ciência e limita a diversidade de perspectivas na pesquisa científica (HENGEL, 2017; REUBEN et al., 2014). Esse quadro pode restringir a variedade de perguntas de pesquisa formuladas e as metodologias utilizadas, uma vez que o viés androcêntrico pode levar a uma visão limitada e muitas vezes parcial dos problemas investigados (HARAWAY, 1988; HARDING, 1991; ROSSITER, 1993). Além da problemática da sub-representação, as mulheres ainda precisam ter asseguradas as condições necessárias para permanecer na universidade e para produzir o conhecimento de excelência requerido nesse âmbito.

Há também práticas opressivas menos conspícuas que tornam o ambiente acadêmico desfavorável às mulheres. As microagressões e vieses sutis, que muitas vezes são difíceis de identificar e combater, são comuns e se manifestam tanto em práticas verbais quanto não verbais. O viés sutil refere-se a preconceitos implícitos que embora possam parecer inofensivos, perpetuam desigualdades e desvantagens para certos grupos. No contexto acadêmico, o viés sutil frequentemente contribui para a sub-representação das mulheres, ao afetar decisões sobre contratações, promoções e reconhecimentos. Pesquisas indicam que essas formas de viés desempenham um papel significativo na perpetuação das lacunas de gênero na academia (ROWE, 1990; SANDLER, 2005; SETTLES et al., 2007; SUE et al., 2007). Esses contextos também afetam a percepção das mulheres docentes e pesquisadoras sobre suas experiências relacionadas ao gênero (TRAN et al., 2019).

Estudos empíricos que investigam relatos de desigualdade de gênero, baseando-se nas próprias experiências das mulheres, revelam um clima sexista nos departamentos acadêmicos e um impacto negativo na satisfação no trabalho (SETTLES et al., 2007; SETTLES et al., 2013). Ainda sobre viés percebido, mulheres são mais afetadas quanto às responsabilidades parentais devido à atenção diferencial que recebem com base no gênero (CARPES et al. 2022). Essa atenção desigual se reflete também nas dinâmicas de citação e colaboração acadêmica, nas quais homens tendem a ser mais citados e colaboram mais entre si em comparação com mulheres, contribuindo para a perpetuação do viés de gênero na academia (GONZÁLEZ-BETANCOR et al., 2023).

Mulheres acadêmicas relatam frequentemente padrões de avaliação diferencial, em que seus trabalhos são julgados com mais rigor em comparação aos de seus colegas homens. Elas enfrentam práticas sexistas que incluem ser superadas em número por homens em comitês e cargos de liderança, receber comentários verbais inadequados e serem "silenciadas" durante reuniões de departamento. Essas mulheres também são rotuladas como "causadoras de problemas" quando denunciam tratamento desigual (BLITHE; ELLIOTT, 2019; TRAN et al., 2019). Além disso, apontam uma escassez de evidências empíricas robustas que documentem esses



fenômenos de maneira abrangente. A falta de dados concretos não só dificulta a implementação de políticas eficazes para combater o sexismo no ambiente acadêmico, como também perpetua a invisibilidade dessas questões, contribuindo para a manutenção de uma cultura que favorece a desigualdade de gênero.

Dada a dificuldade inerente ao quadro de desigualdade de gênero no ambiente acadêmico-científico para medir as percepções de vieses sutis de gênero, Tran et al. (2019) desenvolveram e validaram um instrumento específico para esse fim, denominado Perceived Subtle Gender Bias Index. Este índice é uma ferramenta abrangente que avalia a percepção de vieses de gênero abordando nuances que muitas vezes não são capturadas por outras medidas. O PSGBI é uma ferramenta valiosa para compreender as percepções das mulheres docentes no ambiente acadêmico. Desenvolvido com base em técnicas qualitativas, também é útil para promover projetos de transformação sobre áreas e experiências que podem resultar em percepções de tratamento desigual. A validação do índice demonstrou sua eficácia em identificar e quantificar essas percepções de vieses sutis, proporcionando uma melhor compreensão do impacto da desigualdade de gênero nas dinâmicas acadêmicas e científicas.

Atualmente, no Brasil, não existe uma ferramenta que avalie o viés sutil de gênero percebido no ambiente acadêmico-científico. O presente estudo tem como objetivo adaptar culturalmente a *Escala Perceived Subtle Gender Bias Index* (PSGBI), para a língua portuguesa do Brasil. Com isso, espera-se contribuir com a identificação da iniquidade de gênero a partir das próprias experiências das mulheres, para então desenvolver políticas públicas com estratégias de intervenção capazes de mitigar as práticas discriminativas e alcançar a igualdade entre mulheres e homens.

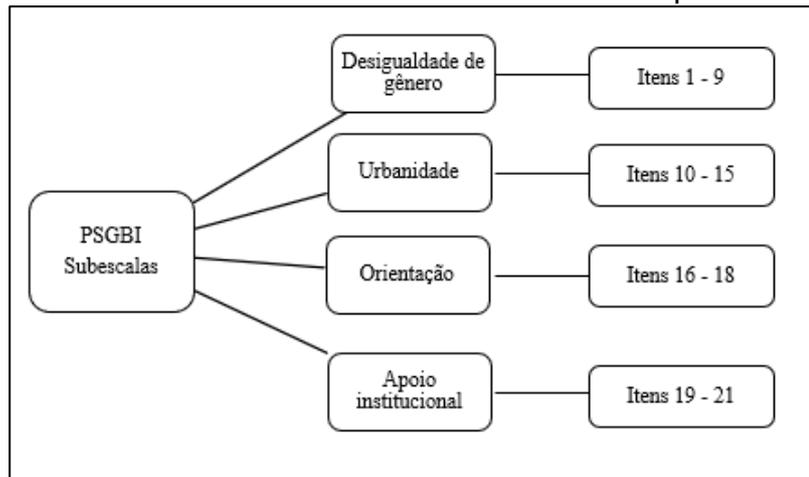
2. Metodologia

Trata-se de um estudo metodológico, do tipo transversal e qualitativo. Estudos metodológicos visam investigar os métodos de obtenção, organização e análise de dados a partir de elaboração, validação e avaliação de instrumentos de medidas (POLIT; BECK, 2006). A escolha do método de adaptação cultural se justifica por se tratar de um instrumento validado e que apresentou resultados significativos no país de origem. O processo de adaptação cultural permite a contextualização da escala para região que se pretende aplicá-la, ou seja, adaptar um instrumento de medida validado para outro contexto cultural, neste caso, o contexto brasileiro (GUILLEMIN et al., 1993).

Apresentação do instrumento

A *Escala Perceived Subtle Gender Bias Index* (PSGBI) foi desenvolvida em língua inglesa por Tran et al. (2019). Na tabela, que segue, encontra-se a versão original da escala em inglês. A PSGBI foi desenvolvida inicialmente com 175 itens potenciais selecionados a partir de uma abordagem construtivista que priorizou as vozes e experiências de mulheres acadêmicas. Posteriormente, foi realizada a redução, refinamento e a validação estatística da PSGBI utilizando a análise fatorial exploratória (AFE) e análise fatorial confirmatória (AFC), que totalizou 21 itens, com quatro subescalas de vieses percebidos: Desigualdade de gênero (9 itens); Urbanidade (6 itens); Orientação (3 itens) e Apoio institucional (3 itens), como especificado na Figura 1. As respostas são do tipo Likert em uma escala de 6 pontos de 1 (discordo fortemente) a 6 (concordo fortemente). Os escores são calculados somando-se as respostas de cada subescala. Escores mais altos indicam maior percepção de vieses sutis de gênero.

Figura 1. Subescalas da Escala PSGBI e seus respectivos itens.



Fonte: a própria autoria

Tabela 1. Escala *Perceived Subtle Gender Bias Index* (PSGBI)*, na língua original (inglês).

Questão	Item
1	I have observed other female colleagues experiencing gender bias.
2	I have seen male colleagues jump in when a woman is speaking and take over the conversation.
3	Compared to female faculty members, male faculty members receive more respect from other faculty.
4	People see ambitiousness differently for men and women (i.e., “strong-minded” vs. “bossy”).
5	Some people are not comfortable being subordinate to a woman.
6	Men that I work with are unsure how to treat women faculty.
7	Some of my male colleagues are only superficially supportive of women’s struggles with inequities.
8	There are times when male faculty members continue to meet after the women have left the room.
9	More situations of gender bias occur than are acknowledged in my department / division.
10	I receive positive feedback about my abilities from colleagues.
11	I have a collegial work environment.
12	I have a good relationship with most of my co-workers.
13	My ideas are valued within my workplace.
14	Many people in my workplace are supportive of my work.
15	Faculty members in my department / division make sure everyone feels valued.
16	I receive informal mentoring from colleagues.
17	I receive one-on-one formal mentoring.
18	I have a mentor who is in a senior leadership position.



- 19 My university is attuned to women faculty's professional needs for success.
- 20 My institution provides supports for balancing work and family demands.
- 21 I work in an institution where policies emphasize equity.

Tran et al. (2019) *

Procedimento de Adaptação Cultural

Foi realizada a adaptação cultural do PSGBI, segundo a metodologia reconhecida indicada por Beaton et al. (2007). As etapas são as seguintes: Tradução inicial; Síntese das traduções; Retrotradução; Revisão por um comitê e pré-teste.

Etapa 1: Tradução inicial

Foram realizadas duas traduções, com uma tradutora que conheça a temática da escala e outra que não conheça. As tradutoras devem ser nascidas no país onde a escala será validada e ter o domínio do idioma nativo e original da escala.

Etapa 2: Síntese das traduções

Após a fase de tradução, foi realizada uma síntese das duas traduções (T1 e T2) para obter-se uma versão comum, que foi denominada "Versão 1", a qual se trata da primeira versão do instrumento. Durante o processo, todas as divergências e dúvidas foram registradas em relatórios pré-elaborados, com: (1) Comparação entre as duas traduções, linha por linha, conceito por conceito, para identificar convergências (áreas onde as traduções coincidiam) e divergências (áreas onde as traduções diferiam); (2) Registro de todas as convergências como indicativas de consenso e confiabilidade na tradução desses trechos; e (3) Análise de cada divergência detalhadamente, quanto à tradução mais adequada para cada trecho, considerando o contexto cultural e o objetivo do instrumento. Após as correções da versão 1, seguiu-se para a terceira etapa.

Etapa 3: Retrotradução

Nesta fase, foi realizada uma tradução por profissionais, cuja língua materna é o inglês, sem conhecimento dos objetivos e conceitos do projeto e que não participaram do processo de tradução.

Etapa 4: Revisão da tradução por comitê

Para alcançar uma equivalência na adaptação cultural, o comitê foi composto por oito mulheres e organizado da seguinte forma: uma linguista; uma historiadora; uma socióloga; uma psicóloga; uma professora de língua portuguesa; uma estudante de graduação; uma estudante de pós-graduação; uma docente e pesquisadora.

Cada membro do comitê recebeu uma carta-convite e um instrumento com instruções específicas para que avaliassem individualmente a clareza de cada item da versão proposta da escala. Após a avaliação do comitê de especialistas, foi verificado o índice de validade de conteúdo (IVC) de cada um dos itens do instrumento. Esse índice mede a proporção ou porcentagem de juízes que estão em concordância sobre determinados aspectos do instrumento e de seus itens. Esse método consiste em uma escala do tipo Likert com pontuação de 1 a 4, em que 1 = não claro; 2 = pouco claro; 3 = bastante claro; e 4 = muito claro (ALEXANDRE; COLUCI, 2011).



O IVC é calculado a partir da soma das respostas “3” e “4”, das participantes do comitê de especialistas em cada item do instrumento, e se divide essa soma pelo número total de respostas. Os itens que receberam pontuação “1” ou “2” devem ser revisados ou eliminados. Segue a fórmula do cálculo:

$$\text{IVC} = \frac{\text{n}^\circ \text{ de respostas "3" ou "4"}}{\text{n}^\circ \text{ total de respostas}}$$

Para que a taxa de concordância entre os membros do comitê de especialistas fosse considerada aceitável, o IVC deveria ser superior a 0,80 (POLIT; BECK, 2006).

Etapa 5: Pré-teste

Foi realizado com um grupo de 30 professoras e/ou pesquisadoras de diferentes áreas do conhecimento de instituições públicas e privadas, com adicional de 10%, para garantir que o tamanho final da amostra seja adequado mesmo se houver erros e dados incompletos (BARLETT et al., 2001). Após preenchimento da escala, as participantes responderam ao Questionário de Avaliação da Praticabilidade, desenvolvido e validado no Brasil, com as seguintes questões: (1) Achei fácil entender as INSTRUÇÕES do questionário; (2) Achei fácil entender as QUESTÕES do questionário; e (3) Achei fácil assinalar as respostas do questionário. Com nível de compreensão de: Discordo Totalmente (DT); Discordo Parcialmente (DP); Não Tenho Opinião (NTO); Concordo Parcialmente (CP); e Concordo Totalmente (CT). O Questionário de Avaliação da Praticabilidade é utilizado para verificar a facilidade com que os participantes respondem outros instrumentos de medidas (COLUCI; ALEXANDRE, 2009). Em adição as participantes também podiam expressar suas dúvidas com a questão: “Em caso de dificuldade de compreensão do item, cite-o e comente”.

Tanto a escala PSGBI quanto o Questionário de Avaliação da Praticabilidade foram respondidos pelo formulário *Google Forms*. As sugestões foram anotadas pelas pesquisadoras e encaminhadas para discussão junto ao mesmo comitê que realizou a adaptação cultural, para a elaboração da versão final. A aplicação da escala e questionário ocorreram após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O recrutamento ocorreu a partir dos e-mails listados nos sites acadêmicos (por exemplo, programas de pós-graduação).

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPH) do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo pelo parecer 6.512.324 e CAAE 73812823.5.0000.5561.

3. Resultados

Os resultados das avaliações do comitê de especialistas demonstraram clareza relativa quanto à semântica. Os pesquisadores consideraram necessário fazer algumas modificações quanto ao aspecto conceitual entre o instrumento original, as traduções e retrotraduções. Quanto às demais questões, foram necessárias pequenas alterações de ordem gramatical, como inversão de palavras em frases ou substituição de alguns termos por sinônimos, conforme sugestões dos membros do Comitê de Especialistas. A fim de facilitar a compreensão dos itens pela população, optou-se por acatar as sugestões dos membros do comitê, mesmo aquelas relacionadas às



questões que obtiveram IVC > 0,80. As alterações realizadas estão especificadas no quadro 1.

Quadro 1. Descrição dos itens em 4 etapas da adaptação cultural e versão final pré-teste da versão brasileira do instrumento *Perceived Subtle Gender Bias Index* (PSGBI).

Item	Versão original	Síntese das Traduções	Retrotraduções	Versão Pré-teste
1	I have observed other female colleagues experiencing gender bias.	Observei outras colegas mulheres vivendo experiências de preconceito de gênero.	1 - I've observed acquaintances experiencing gender prejudice. 2 - I have observed other female colleagues suffer discrimination because of their gender.	Eu já vi outras colegas mulheres vivendo experiências de preconceito de gênero.
2	I have seen male colleagues jump in when a woman is speaking and take over the conversation.	Vi colegas homens interromperem a fala de uma mulher e tomarem o controle da conversa.	1 - I've seen male colleagues interrupt a woman and take control of the conversation. 2 - I have observed male colleagues interrupt a woman and take over their conversation.	Eu já vi colegas homens interromperem a fala de uma mulher e assumirem o controle da conversa.
3	Compared to female faculty members, male faculty members receive more respect from other faculty.	Em comparação com as docentes do sexo feminino, os docentes do sexo masculino recebem mais respeito dos outros docentes.	1 - Comparing teacher male and female. Male teachers always receive more respect from others. 2 - Compared to female faculty members, male faculty members receive more respect from other faculty members.	Em comparação às docentes mulheres, os docentes homens são mais respeitados pelos demais.
4	People see ambitiousness differently for men and women (i.e., "strong-minded" vs. "bossy").	As pessoas veem a ambição de forma diferente para homens e mulheres (ou seja, "determinado" versus "mandona").	1 - People see ambition different for man and woman. (like, "determined" versus "bossy"). 2 - People view ambition differently for men and women. (i.e. Men are seen as "determined" and women are seen as "bossy").	As pessoas veem a ambição de forma diferente para homens e mulheres (ou seja, "determinado" versus "mandona").
5	Some people are not comfortable being subordinate to a woman.	Algumas pessoas não se sentem confortáveis estando subordinadas a uma mulher.	1 - Some people don't feel comfortable being subordinate to a woman. 2 - Some people don't feel comfortable when a woman is in charge.	Algumas pessoas não se sentem confortáveis estando subordinadas a uma mulher.
6	Men that I work with are unsure how to treat women faculty.	Homens com quem trabalho têm insegurança em como tratar uma docente.	1 - Men who I work with are insecure in how to treat a women faculty. 2 - Men I work with are insecure about how to treat a female faculty member.	Homens com quem trabalho não sabem exatamente como tratar uma docente.



7	Some of my male colleagues are only superficially supportive of women's struggles with inequities.	Alguns dos meus colegas homens são apenas superficialmente solidários com as lutas das mulheres contra as desigualdades.	1 - Some of my male colleagues are superficially sensitive with the female fight for equality. 2 - Some of my male colleagues only superficially support women in the fight for equality.	Alguns dos meus colegas homens apoiam apenas superficialmente as lutas das mulheres contra as desigualdades.
8	There are times when male faculty members continue to meet after the women have left the room.	Há vezes em que docentes homens continuam a se reunir após as mulheres deixarem a sala.	1 - There are times male faculty continue to reunite after the female leave the room. 2 - There are times when male faculty members continue to gather after the women have left the room.	Há vezes em que docentes homens continuam a se reunir após as mulheres deixarem a sala.
9	More situations of gender bias occur than are acknowledged in my department / division.	Mais casos de preconceito de gênero acontecem do que de fato se tornam conhecidos em meu departamento/divisão.	1 - There are more cases of gender prejudice, then there is known in my department/division. 2 - More cases of gender bias occur than actually become known in my department/division.	Ocorrem mais situações de preconceito de gênero do que é reconhecido no meu departamento/setor.
10	I receive positive feedback about my abilities from colleagues.	Recebo devolutiva positiva sobre minhas habilidades pelos meus colegas.	1 - I received positive feedback about my abilities from my colleagues. 2 - I receive positive feedback about my skills from my colleagues.	Eu recebo feedback positivo de colegas de trabalho sobre minhas habilidades.
11	I have a collegial work environment.	Eu tenho um ambiente de trabalho colegial.	1 - I have a collegial work environment. 2 - I work in a cordial environment.	Eu tenho um ambiente de trabalho amigável.
12	I have a good relationship with most of my co-workers.	Tenho um bom relacionamento com a maioria dos meus colegas de trabalho.	1 - I have a good relationship with most of my colleagues. 2 - I have a good relationship with most of my peers.	Eu tenho um bom relacionamento com a maioria das pessoas com quem trabalho.
13	My ideas are valued within my workplace.	Minhas ideias são valorizadas dentro do meu local de trabalho.	1 - My ideas are valued at my work. 2 - My ideas are valued in my workplace.	Minhas ideias são valorizadas no meu local de trabalho.
14	Many people in my workplace are supportive of my work.	Muitas pessoas no meu local de trabalho são solidárias com o meu trabalho.	1 - A lot of people at my work or care about the work I do. 2 - Many people in my workplace support the work I do.	Muitas pessoas do meu local de trabalho apoiam o meu trabalho.
15	Faculty members in my department / division make sure everyone feels valued.	Os membros do corpo docente no meu departamento/divisão garantem que todos se sintam valorizados.	1 - The members of teachers at my department/division makes sure that everyone feels valued. 2- The faculty members in my department/division ensure that everyone feels valued.	Membros do corpo docente do meu departamento/setor garantem que todas as pessoas se sintam valorizadas.



16	I receive informal mentoring from colleagues.	Recebo orientação informal de colegas.	1 - I receive informal orientation from my colleagues. 2 - I receive informal advice from colleagues.	Recebo orientação informal de colegas.
17	I receive one-on-one formal mentoring.	Recebo orientação formal individualizada.	1 - I receive personalized formal guidance. 2 - I receive personalized formal advice.	Recebo orientação formal individualizada.
18	I have a mentor who is in a senior leadership position.	Tenho um mentor que está em uma posição de liderança sênior.	1 - I have a mentor who holds a senior leadership position. 2 - I have a mentor in a senior leadership position.	Posso contar com uma pessoa mais experiente do corpo docente para me apoiar e orientar no meu percurso profissional.
19	My university is attuned to women faculty's professional needs for success.	Minha universidade está sintonizada com as necessidades profissionais de sucesso das docentes mulheres.	1 - My university is attuned to the professional success needs of female faculty members. 2 - My university is in touch with what its female docents need to succeed professionally.	Minha universidade está sintonizada com as necessidades profissionais de sucesso das docentes mulheres.
20	My institution provides supports for balancing work and family demands.	Minha instituição oferece suporte para equilibrar as demandas do trabalho e da família.	1 - My institution offers support to balance the demands of work and family. 2 - My institution offers support in balancing the demands of work and family.	Minha instituição oferece suporte para equilibrar as demandas do trabalho e da família.
21	I work in an institution where policies emphasize equity.	Trabalho em uma instituição onde as políticas enfatizam a equidade.	1 - I work in an institution where policies emphasize equity. 2 - I work at an institution whose policies emphasize equality.	Trabalho em uma instituição onde as políticas enfatizam a equidade.

Fonte: a própria autoria

Após a elaboração do relatório da tradução inicial, pode-se observar que:

- a) Houve divergências entre as duas traduções, como: uso de sinônimos, por exemplo: "intrrometerem" versus "interromperem" e "tomarem" versus "assumirem" e "docentes do sexo feminino" versus "professoras" e "obstinado" versus "determinado" e "ser" versus "estar" e "de forma superficial" versus "superficialmente" e "há vezes" versus "há momentos".
- b) A tradução 1 apresentou um termo inadequado: "igualdade" em vez de "equidade", como tradução do termo "equity".
- c) As questões das duas traduções mantiveram o sentido e estrutura da versão original da escala PSGBI.
- d) Para o enunciado da questão 10, a tradução 2 é mais objetiva que a tradução 1, pois para a tradução do termo "feedback" a tradução "devolutiva" é mais correta do que o termo "reconhecimento" da tradução 1.
- e) Ambas as traduções do enunciado da questão 11, principalmente referente ao termo "colegial" ficaram confusas.
- f) Algumas correções foram realizadas quanto à semântica dos itens.



g) Para enfatizar as percepções das participantes quanto às suas experiências sutis de gênero, decidimos elaborar os enunciados numa perspectiva de primeira pessoa.

h) Foi discutido na etapa inicial que o termo “feedback” deveria ser mantido no item 10, pois é amplamente utilizado no ambiente acadêmico-científico.

Após finalizar a tradução inicial, seguimos para a etapa 2, que corresponde à síntese das traduções, que resultou na primeira versão da escala PSGBI.

Essa versão foi traduzida de volta para o inglês, por outras duas tradutoras bilíngues, cuja língua materna era o inglês e que não fizeram parte da primeira etapa do estudo. Com isso, originaram-se as retrotraduções 1 e 2. Além disso, não foram informados sobre o propósito do instrumento e realizaram as retrotraduções de forma independente. Observou-se pouca divergência nas retrotraduções relativas ao estilo de escrita das tradutoras, mas não houve divergências relacionados ao sentido e estrutura dos itens.

Após as retrotraduções serem concluídas, foi organizado um comitê, composto por oito mulheres fluentes na língua portuguesa e com proficiência na língua inglesa, com conhecimento prévio na área de conhecimento do instrumento. O objetivo dessa fase foi elaborar a versão pré-final do instrumento adaptado, para avaliar a validade de conteúdo do instrumento. Na tabela 2 são apresentados os valores de IVC de cada um dos itens do instrumento.

Tabela 2. IVC da primeira versão após síntese das traduções e revisão pelo comitê de especialistas.

Itens	IVC
Itens 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 20, 21	1
Itens 8, 19	0,87
Itens 6, 14, 18	0,75*
Item 11	0*

*IVC < 0,80 é considerado inválido (item deve ser reformulado ou excluído).

Dos 21 itens, 17 (81%) foram avaliados com IVC válido. Outros 4 itens (19%) foram avaliados com IVC < 0,80, ou seja, foram reformulados e reavaliados, seja por um termo ou pela semântica do enunciado.

Tabela 3. Itens reformulados e reavaliados pelo comitê de especialistas para versão pré-teste.

Item	IVC
6) Homens com quem trabalho não sabem exatamente como tratar uma docente.	1
11) Eu tenho um ambiente de trabalho amigável.	1
14) Muitas pessoas do meu local de trabalho apoiam o meu trabalho.	1
18) Posso contar com uma pessoa mais experiente do corpo docente para me apoiar e orientar no meu percurso profissional.	1



No item 6 foi retirada a palavra “insegurança”, porque provocou uma interpretação do item mais ambígua para as juízas do comitê. Dessa forma, o item 6 passou a ser “Homens com quem trabalho não sabem exatamente como tratar uma docente”.

O item 11 apresentou um problema na tradução e teve de ser reformulado quanto ao termo “Colegial”, sua tradução objetiva ficou: “Eu tenho um ambiente de trabalho colegial”, pouco utilizado para expressar o significado do item, então foi substituído por “Eu tenho um ambiente de trabalho amigável”, modificando o sentido da síntese da tradução.

Quanto ao item 14, a expressão “solidárias” foi alterada para “apoiam” e o item passou a: “Muitas pessoas do meu local de trabalho apoiam o meu trabalho.”. Já o item 18, após discussão com o comitê de especialistas, foi modificado para: “Posso contar com uma pessoa mais experiente do corpo docente para me apoiar e orientar no meu percurso profissional”, uma vez que a palavra “mentor” é uma tradução incompleta de “mentoring”. O termo “mentor” não é amplamente utilizado no ambiente acadêmico brasileiro para descrever a função específica de orientação e apoio a estudantes e pesquisadores em desenvolvimento, como ocorre em outros contextos internacionais. No Brasil, a tradução do termo “mentoring” para “mentor” pode ser considerada incompleta quanto aos aspectos idiomático e cultural.

Após alterações, a versão pré-final do instrumento foi submetida ao pré-teste para avaliação. Essa versão foi aplicada a uma amostra por conveniência de 34 docentes e pesquisadoras de universidades públicas e privadas. As participantes também preencheram uma ficha para caracterização sociodemográfica como consta na tabela 4.

Tabela 4. Perfil sociodemográfico das participantes da etapa Pré-teste de adaptação cultural (n = 34).

Categorias	n (%)
Instituição	
Pública	16 (47)
Privada	15 (44)
Ambas	3 (9)
Área de Conhecimento	
Ciências Biológicas	2 (6)
Ciências Exatas	3 (9)
Ciências Humanas	20 (59)
Ciências da Saúde	9 (26)
Grau de Especialização	
Mestrado	4 (12)
Doutorado	16 (47)
Pós-doutorado	14 (41)
Vínculo	



Professora	
Colaboradora/Temporária	4 (12)
Professora Doutora	2 (6)
Professora Assistente	2 (6)
Professora Adjunta	7 (20)
Professora Associada	10 (29)
Professora Titular	4 (12)
Outras	5 15
Estado Civil	
Solteira	7 (20)
Casada	23 (68)
Separada	-
Divorciada	4 (12)
Viúva	-
Identificação Étnico-racial	
Amarela	-
Branca	33 (97)
Indígena	-
Parda	1 (3)
Preta	-
Orientação Sexual	
Bissexual	2 (6)
Heterossexual	31 (91)
Lésbica	1 (3)
Assexual	-
Prefiro não declarar	-
Total	34 (100)

Fonte: a própria autoria

Após a aplicação dos questionários foi solicitado às participantes que indicassem problemas no preenchimento do questionário a partir da questão “Em caso de dificuldade de compreensão do item, cite-o e comente”, 30 (88%) responderam que não tiveram dificuldade na compreensão dos itens, 1 participante relatou dificuldade na compreensão dos itens 16 “Recebo orientação informal de colegas” e 17 “Recebo orientação formal individualizada”, 3 participantes relataram que alguns itens abrangem questões muito subjetivas, no entanto, não citaram os itens. Apesar de apenas uma participante ter questionado os itens 16 e 17, optamos pela reformulação deles com a proposta de apresentar uma especificação mais clara do conceito de “mentoring” e “one-on-one”, seguem: (16) Recebo orientação/aconselhamento informal de colegas mais experientes para meu



desenvolvimento na carreira; (17) Recebo orientação/aconselhamento formal e individualizada de uma pessoa mais experiente para meu desenvolvimento na carreira.

Quanto à praticabilidade do instrumento, para todos os itens a maior resposta percentual foi para a opção concordo totalmente, conforme Tabela 5.

Tabela 5. Praticabilidade* da versão brasileira do instrumento *Perceived Subtle Gender Bias Index* (PSGBI) segundo as participantes** do pré-teste de avaliação de compreensão.

Questões	DT	DP	NTO	CP	CT	Total
1) Achei fácil entender as INSTRUÇÕES do questionário	-	1 (3%)	1 (3%)	3 (9%)	29 (85%)	34 (100%)
2) Achei fácil entender as QUESTÕES do questionário	-	2 (6%)	1 (3%)	8 (23%)	23 (68%)	34 (100%)
3) Achei fácil assinalar as respostas do questionário	-	2 (6%)	1 (3%)	8 (23%)	23 (68%)	34 (100%)

DT – Discordo Totalmente; DP – Discordo Parcialmente; NTO – Não Tenho Opinião; CP – Concordo Parcialmente; CT – Concordo Totalmente.

*Respostas ao Questionário de Avaliação de Praticabilidade.

**34 Docentes e Pesquisadoras de Universidades Públicas e Privadas.

Em relação à facilidade de compreensão das instruções de preenchimento do instrumento, 85% das participantes relataram que foram facilmente compreendidas e 91% (Concordo Parcialmente e Concordo Totalmente) consideraram os itens de fácil entendimento. A maioria das participantes (91%) avaliou como de fácil preenchimento os itens do instrumento. Também foram recebidos comentários adicionais positivos quanto à quantidade de itens que colabora para adesão de participação. Após o pré-teste foi elaborada a versão final como consta na tabela 6.

Tabela 6. Versão final da Escala brasileira do instrumento *Perceived Subtle Gender Bias Index* (PSGBI).

Questão	Item
1	Eu já vi outras colegas mulheres vivendo experiências de preconceito de gênero.
2	Eu já vi colegas homens interromperem a fala de uma mulher e assumirem o controle da conversa.
3	Em comparação às docentes mulheres, os docentes homens são mais respeitados pelos demais.
4	As pessoas veem a ambição de forma diferente para homens e mulheres (ou seja, "determinado" versus "mandona").
5	Algumas pessoas não se sentem confortáveis estando subordinadas a uma mulher.
6	Homens com quem trabalho não sabem exatamente como tratar uma docente.
7	Alguns dos meus colegas homens apoiam apenas superficialmente as lutas das mulheres contra as desigualdades.
8	Há vezes em que docentes homens continuam a se reunir após as mulheres deixarem a sala.



- 9 Ocorrem mais situações de preconceito de gênero do que é reconhecido no meu departamento/setor.
- 10 Eu recebo feedback positivo de colegas de trabalho sobre minhas habilidades.
- 11 Eu tenho um ambiente de trabalho amigável.
- 12 Eu tenho um bom relacionamento com a maioria das pessoas com quem trabalho.
- 13 Minhas ideias são valorizadas no meu local de trabalho.
- 14 Muitas pessoas do meu local de trabalho apoiam o meu trabalho.
- 15 Membros do corpo docente do meu departamento/setor garantem que todas as pessoas se sintam valorizadas.
- 16 Recebo orientação/aconselhamento informal de colegas mais experientes para meu desenvolvimento na carreira.
- 17 Recebo orientação/aconselhamento formal e individualizada de uma pessoa mais experiente para meu desenvolvimento na carreira.
- 18 Posso contar com uma pessoa mais experiente do corpo docente para me apoiar e orientar no meu percurso profissional.
- 19 Minha universidade está sintonizada com as necessidades profissionais de sucesso das docentes mulheres.
- 20 Minha instituição oferece suporte para equilibrar as demandas do trabalho e da família.
- 21 Trabalho em uma instituição onde as políticas enfatizam a equidade.

Fonte: a própria autoria

4. Discussão

O processo de tradução e adaptação cultural do PSGBI para uso no Brasil foi realizado de forma sistematizada e seguiu todos os critérios para adaptação cultural de instrumentos de medida. A utilização de normas metodológicas internacionalmente aceitas para realização da adaptação cultural facilita a reprodutibilidade dos resultados e possibilita a comparação entre diferentes populações (BEATON et al., 2007). A adaptação cultural possui fases mais qualitativas com o objetivo de alcançar equivalência entre a versão original do instrumento e sua versão brasileira, visto que este procedimento é complexo e somente uma tradução resultaria em dificuldades de compreensão e consequentes resultados enviesados, uma vez que é significativamente influenciado por diferenças linguísticas e culturais (MCKOWN et al., 2020).

É amplamente sugerido na literatura da área a presença de dois tradutores bilíngues na tradução e na retrotradução (BORSA et al., 2012). O comitê de especialistas deve garantir que a escala em processo de adaptação mantenha equivalência semântica, idiomática, conceitual e cultural. Dessa forma, a análise do comitê permitiu avaliar criteriosamente esses aspectos, assegurando que a versão final fosse clara e culturalmente adequada ao contexto brasileiro, especialmente ao português falado no Brasil (ALEXANDRE; COLUCI, 2011). A escolha das juízas do comitê foi realizada com o objetivo específico de representar o público-alvo da escala (mulheres), além de considerar um repertório crítico para avaliação dos itens (1 docente e pesquisadora; 1 estudante de pós-graduação; 1 estudante de graduação; 1 psicóloga; 1 socióloga; 1 historiadora; 1 linguista; e 1 professora de língua portuguesa).

O pré-teste é de grande importância para operacionalizar o que estava em processo de discussão e elaboração. Esta etapa, conhecida como validação de face, consiste na aplicação do instrumento a um grupo de indivíduos-alvo, focando na



avaliação da compreensão dos itens e sua aceitabilidade. Isso garante que os itens sejam compreensíveis e que o instrumento realmente meça o que se propõe a medir (HUTZ et al., 2015, p. 198).

O significado das palavras, as expressões e os conceitos nas línguas e culturas de origem e de destino do instrumento devem ser minuciosamente avaliados, pois uma tradução meramente literal pode levar a um instrumento que não opera da mesma maneira para as distintas populações (BECK et al., 2003; MANEESRIWONGUL; DIXON, 2004). Na avaliação das equivalências semântico-idiomáticas, conceituais e culturais, realizada pelo comitê de especialistas, foi possível identificar que entre o PSGBI e sua versão brasileira os itens do instrumento apresentaram maior divergência quanto à equivalência semântica, idiomática e conceitual. Algumas palavras e expressões idiomáticas foram modificadas a fim de facilitar o entendimento pelas participantes.

Pesquisadores afirmam que, para uma tradução apropriada, a equivalência cultural é essencial para garantir que os termos usados no instrumento sejam consistentes com a realidade da população-alvo, no seu contexto cultural (HILTON; SKRUTKOWSKI, 2002). Se um termo não se adequar ao contexto ou à experiência daquela população, ele deve ser ajustado (BEATON et al., 2007). Durante o procedimento de adaptação cultural do PSGBI foi possível realizar alterações que respeitassem as particularidades da população-alvo do instrumento, com o intuito de que ele seja bem compreendido. O PSGBI foi traduzido, adaptado e apresentou valores satisfatórios de validade de conteúdo.

Como exemplo da análise minuciosa realizada nos itens, destaca-se a tradução do termo “mentoring”, uma vez que apenas a tradução literal do conceito não representava toda sua definição; o que posteriormente poderia causar problemas na aplicação do instrumento no Brasil. Em termos amplos, o “mentoring” é um processo no qual uma pessoa mais experiente (mentor) estabelece uma relação com outra menos experiente (mentorado), visando orientar o desenvolvimento pessoal e profissional deste último (HILL et al., 2022). A mentoria visa aprimorar o desempenho no ambiente de trabalho, oferecendo suporte ao mentorado para assumir uma função específica ou explorar novas oportunidades. Isso inclui supervisionar e orientar quanto às habilidades específicas, integrar o mentorado aos deveres e recursos disponíveis, além de fornecer aconselhamento em projetos de pesquisa ou séries de projetos (AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION, 2012). Com a devida atenção à adaptação cultural, a reformulação dos itens 16 e 17 foi um critério importante ao se considerar a definição de “mentoring”.

Outro termo que se destacou na fase de avaliação pelo comitê de especialistas foi 'collegial'. Observou-se na proposta do item e da subescala 'urbanidade', que o enunciado 'I have a collegial work environment' apresentava uma dimensão avaliativa de um ambiente de trabalho caracterizado pela cordialidade, no qual prevalecem o respeito mútuo, a gentileza e a cooperação (ENAIFOGHE, 2022; MCGRATH et al., 2019). Apenas a tradução literal sem considerações sobre a definição de “collegial” resultaria em um item que não avaliaria a dimensão da versão original. Partimos então do pressuposto que o termo “amigável” representa um ambiente agradável e cordial no contexto brasileiro (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Neste estudo, verificou-se que as etapas de adaptação cultural foram bem-sucedidas. O comitê de especialistas concluiu que os conceitos do instrumento são pertinentes à cultura brasileira e os itens são relevantes aos domínios avaliados pelo instrumento. Dessa forma, não houve eliminação de nenhum dos itens do questionário



original. No pré-teste do instrumento, realizado com 34 docentes e pesquisadoras, foi possível analisar uma boa facilidade de compreensão dos itens.

O fato de algumas participantes terem relatado apenas dúvidas pontuais sobre o entendimento dos itens do instrumento durante o pré-teste indica que o rigor metodológico do estudo possibilitou uma tradução e adaptação cultural adequadas. A utilização de uma linguagem clara, simples e acessível também favoreceu a rápida compreensão do instrumento pelos participantes. As alterações realizadas - como inversões de palavras em frases, substituição de termos por sinônimos e ajustes decorrentes de questionamentos sobre traduções literais de determinados conceitos - contribuíram para a melhoria do entendimento de alguns itens.

Considerando a relevância dos resultados alcançados, faz-se necessário também destacar as limitações deste estudo, dentre elas o fato do instrumento ter sido validado com uma amostra majoritariamente composta por docentes e pesquisadoras de instituições no estado de São Paulo. A segunda limitação foi não ter avançado para a análise psicométrica do instrumento. No entanto, isso não influenciou negativamente os resultados desta pesquisa, uma vez que todas as etapas de adaptação cultural foram realizadas. Apesar das limitações citadas, os resultados contribuíram de forma expressiva para um assunto emergente, com diversos estudos no Brasil sobre o quadro de desigualdade de gênero nas instituições acadêmicas, mas sem um instrumento de medida que possa facilitar a identificação das características das experiências das mulheres no âmbito acadêmico e que possibilite preencher uma lacuna para futuras políticas de intervenção.

5. Considerações Finais

As etapas de adaptação cultural indicaram que o instrumento adaptado é de fácil compreensão e preenchimento. Este estudo realizou um passo inicial e fundamental para disponibilizar um instrumento confiável e válido sobre viés sutil de gênero percebido para mulheres docentes e pesquisadoras. Torna-se de grande importância a realização de estudos para determinar as propriedades psicométricas do PSGBI – Versão Brasileira. Esperamos ter contribuído com a adaptação deste instrumento, assim como almejamos que esse índice proporcione às mulheres docentes um conjunto de eventos e experiências para entender onde e quando vieses podem ocorrer no ambiente acadêmico-científico.



Referências

- ALEXANDRE, N. M. C.; COLUCI, M. Z. O. Validade de conteúdo nos processos de tradução e adaptação de instrumentos de medidas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 16, n. 7, jul. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000800006>. Acesso em: 10 mai. 2024.
- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. Presidential Task Force. Introduction to mentoring: A guide for mentors and mentees. 2012. Disponível em: <https://www.apa.org/education-career/grad/mentoring>. Acesso em: 11 jul. 2024.
- BARLETT, J.; KOTRLIK, J.; HIGGINS, C. Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. **Information Technology, Learning, and Performance Journal**, v. 19, n. 1, p. 43-50, 2001. Disponível em: [higgins.PDF \(opalco.com\)](#). Acesso em: 20 mai. 2024.
- BEATON, D.; BOMBARDIER, C.; GUILLEMIN, F.; FERRAZ, M. B. Recommendations for the cross-cultural adaptation of the DASH & QuickDASH outcome measures. 2007. **Canada: Institute for Work & Health**. Disponível em: Microsoft Word - DASH X-Cultural Adaptation - revised 12-Jun-2007 (iwh.on.ca). Acesso em: 15 mai. 2024.
- BECK, C. T.; BERNAL, H.; FROMAN, R. Methods to document semantic equivalence of a translated scale. **Research in Nursing & Health**, v. 26, n. 1, p. 64–73, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/nur.10066>. Acesso em: 05 jun. 2024.
- BLITHE, S. J.; ELLIOTT, M. Gender inequality in the academy: Microaggressions, work-life conflict, and academic rank. **Journal of Gender Studies**, v. 29, n. 7, p. 751–764, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09589236.2019.1657004>. Acesso em 22 jul. 2024.
- BOFFI, L. C.; OLIVEIRA-SILVA, L. C. Enfrentando as estatísticas: Estratégias para permanência de mulheres em STEM. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 14(especial), p. 1-27, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.36298/gerais202114e16922>. Acesso em: 20 jun. 2024.
- BORSA, J. C.; DAMÁSIO, B. F.; BANDEIRA, D. R. Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. **Paidéia**, v. 22 n. 53, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>. Acesso em: 20 jun. 2024.
- CARPES, P. B. M.; STANISCUASKI, F.; OLIVEIRA, L.; SOLETTI, R. C. Parentalidade e carreira científica: O impacto não é o mesmo para todos. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 31, n. 2, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S2237-96222022000200013>. Acesso em: 10 jul. 2024.
- COLUCI, M. Z. O.; ALEXANDRE, N. M. C. Development of a questionnaire to evaluate the usability of assessment instruments. **Revista Enfermagem UERJ**, v. 17, n. 3, p. 378-82, 2009. Disponível em: [378 382 14 Desenvolvimento de um instrumento que verifica a praticabilidade - em Ingles AHS.pmd \(bvs.br\)](#). Acesso em: 05 mai. 2024.
- CRESPÍ-LLORÉNS, N.; HERNÁNDEZ-AGUADO, I.; CHILET-ROSELL, E. Have policies tackled gender inequalities in health? A scoping review. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 1, p. 327, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph18010327>. Acesso em: 22 jul. 2024.
- CRiado-Perez, C. **Invisible women: Data bias in a world designed for men**. Abrams Press. 2019.



- EAGLY, A. H.; WOOD, W. Social Role Theory. In P. A. M. VAN LANGE, A. W. KRUGLANSKI; E. T. HIGGINS (Eds.), **Handbook of Theories of Social Psychology**, v. 2, p. 458-476, 2012. London: SAGE Publications, Ltd. doi:10.4135/9781446249222.n49.
- ECCLES, J. S. Gendered educational and occupational choices: Applying the eccles et al. model of achievement-related choices. **International Journal of Behavioral Development**, v. 35, n. 3, p. 195-201, 2011. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0165025411398185>. Acesso em 10 jul. 2024.
- ENAIFOGHE, A. The value and challenges of employee and workplace collegiality in the institute of higher learning. **Management and Economics Research Journal**, v. 8, S7, p. 1-11, 2022. Disponível em: HATASO Journal Management System. Acesso em: 10 jul. 2024.
- GAMPER, M.; SEIDEL, J.; KUPFER, A.; KEIM-KLÄRNER, S.; KLÄRNER, A. Gender and health inequalities: Social networks in the context of health and health behavior. In: KLÄRNER, A.; GAMPER, M.; KEIM-KLÄRNER, S.; MOOR, I.; VON DER LIPPE, H.; VONNEILICH, N. (orgs) **Social Networks and Health Inequalities**. Springer, Cham., 2022, p. 245–272. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-3-030-97722-1_14. Acesso em: 24 jul. 2024.
- GARCIA, M.; MULVAGH, S. L.; MERZ, C. N.; BURING, J. E.; MANSON, J. E. Cardiovascular disease in women: Clinical perspectives. **Circulation Research**, v. 118, n. 8, p. 1273–1293, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1161/CIRCRESAHA.116.307547>. Acesso em: 24 jul. 2024.
- GLASS, C.; COOK, A. Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. **The Leadership Quarterly**, v. 27, n. 1, p. 51-63, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.09.003>. Acesso em 10 jul.2024.
- GONZÁLEZ-BETANCOR, S. M.; DORTA-GONZÁLEZ, P. Does society show differential attention to researchers based on gender and field? **Journal of Infometrics**, v. 17, n. 4, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.joi.2023.101452>. Acesso em: 10 jul. 2024.
- GUILLEMIN, F.; BOMBARDIER, C.; BEATON, D. Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: Literature review and proposed guidelines. **Journal of Clinical Epidemiology**, v. 46, n. 12, p. 1417–1432, 1993. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0895-4356\(93\)90142-n](https://doi.org/10.1016/0895-4356(93)90142-n). Acesso em: 05 mai. 2024.
- HARAWAY, D. J. Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. **Feminist Studies**, v. 14, n. 3, p. 575-599, 1988. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/3178066>. Acesso em: 10 jul.2024.
- HARDING, S. **Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives**. Cornell University Press, 1991.
- HENGEL, E. Publishing while female: Are women held to higher standards? Evidence from peer review. **Cambridge Working Papers in Economics**, v. 132, n. 648, p. 2951-2991, 2017. Disponível em: Publishing While Female: are Women Held to Higher Standards? Evidence from Peer Review (repec.org). Acesso em: 22 jul. 2024.
- HILL, S. E. M.; WARD, W. L.; SEAY, A.; BUZENSKI, J. The nature and evolution of the mentoring relationship in academic health centers. **Journal of Clinical Psychology in Medical Settings**, v. 29, n. 3, p. 557–569, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10880-022-09893-6>. Acesso em: 10 jul. 2024.
- HILTON, A.; SKRUTKOWSKI, M. Translating instruments into other languages: Development and testing processes. **Cancer Nursing**, v. 25, n. 1, p. 1–7, 2002.



Disponível em: <https://doi.org/10.1097/00002820-200202000-00001>. Acesso em: 5 jun. 2024.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M. **Psicometria**. Porto Alegre: Artmed, 2015. 198 p.

LEWIS, K. R.; SHAH, P. P. Black students' narratives of diversity and inclusion initiatives and the campus racial climate: An interest-convergence analysis. **Journal of Diversity in Higher Education**, v. 14, n. 2, p. 189–202, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/dhe0000147>. Acesso em: 22 jul. 2024.

LIU, K. A.; MAGER, N. A. Women's involvement in clinical trials: historical perspective and future implications. **Pharmacy Practice**, v. 14, n. 1, p. 708, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.18549/PharmPract.2016.01.708>. Acesso em 24 jul. 2024.

MANEESRIWONGUL, W.; DIXON, J. Instrument translation process: Methods review. **Journal of Advanced Nursing**, v. 48, n. 2, p. 175–186, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03185.x>. Acesso em: 05 mai. 2024.

MCGRATH, C.; ROXÅ, T.; BOLANDER LAKSOV, K. Change in a culture of collegiality and consensus-seeking: A double-edged sword. **Higher Education Research & Development**, v. 38, n. 5, p. 1001–1014, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1603203>. Acesso em: 10 jul. 2024.

MCKOWN, S.; ACQUADRO, C.; ANFRAY, C.; ARNOLD, B.; EREMENCO, S.; GIROUDET, C.; MARTIN, M.; WEISS, D. Good practices for the translation, cultural adaptation, and linguistic validation of clinician-reported outcome, observer-reported outcome, and performance outcome measures. **Journal of Patient-Report Outcomes**, v. 4, n. 89, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s41687-020-00248-z>. Acesso em: 05 jul. 2024.

MOSS-RACUSIN, C. A.; DOVIDIO, J. F.; BRESCOLL, V. L.; GRAHAM, M. J.; HANDELSMAN, J. Science faculty's subtle gender biases favor male students. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 109, n. 41, p. 16474–16479, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>. Acesso em: 10 jul. 2024.

POLIT, D.; BECK, C. T. The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. **Research in Nursing & Health**, v. 29, n. 5, p. 489–497, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/nur.20147>. Acesso em: 05 mai. 2024.

REILLY, D.; NEUMANN, D. L.; ANDREWS, G. Gender differences in reading and writing achievement: Evidence from the National Assessment of Educational Progress (NAEP). **American Psychologist**, v. 70, n. 4, p. 255–260, 2019. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/amp0000356>. Acesso em: 10 jul. 2024.

REUBEN, E.; SAPIENZA, P.; ZINGALES, L. How stereotypes impair women's careers in science. **Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America**, v. 111, n. 12, p. 4403–4408, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1073/pnas.1314788111>. Acesso em: 22 jul. 2024.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**, v. 2, n. 2, p. 75–96, 2015. Disponível em: Microsoft Word - 6 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (cairu.br). Acesso em: 10 jul. 2024.

ROBINSON, J. P.; LUBIENSKI, S. T. The development of gender achievement gaps in mathematics and reading during elementary and middle school: Examining direct cognitive assessments and teacher ratings. **American Educational Research**



- Journal*, v. 48, n. 2, p. 268-302, 2011. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.3102/0002831210372249>. Acesso em: 10 jul. 2024.
- ROSSITER, M. W. *The Matthew Matilda Effect in Science*. **Social Studies of Science**, v. 23, n. 2, p. 325-341, 1993. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>. Acesso em: 10 jul. 2024.
- ROWE, M. Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity. **Employ Respons Rights J** 3, p. 153–163, 1990. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/BF01388340>. Acesso em 05 mai. 2024.
- SANDLER, B. **The Chilly Climate**. The Big Ten Academic Alliance, 2005, 1-7 p. Disponível em: *The Chilly Climate: Subtle Ways in Which Women are Often Treated Differently at Work and in Classrooms* (napequity.org). Acesso em 05 mai. 2024.
- SETTLES, I. H.; CORTINA, L. M.; STEWART, A. J.; MALLEY, J. Voice matters: Buffering the impact of a negative climate for women in science. **Psychology of Women Quarterly**, v. 31, n. 3, p. 270–281, 2007. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1471-6402.2007.00370.x>. Acesso em: 10 mai. 2024.
- SETTLES, I. H.; CORTINA, L. M.; BUCHANAN, N. T.; MINER, K. N. Derogation, discrimination, and (dis)satisfaction with jobs in science: A gendered analysis. **Psychology of Women Quarterly**, v. 37, n. 2, p. 179-191, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0361684312468727>. Acesso em: 10 jul. 2024.
- SSEBUNYA, R. N.; BOOPA, M.; NGUYEN, D.; LIGON, L. Disparities in accessing sexual and reproductive health services and rights among adolescents and young people during COVID-19 pandemic: Culture, economic, and gender perspectives. **Current Tropical Medicine Reports**, v. 9, n. 4, p. 234–242, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s40475-022-00274-5>. Acesso em: 22 jul. 2024.
- SUE, D. W.; BUCCERI, J.; LIN, A. I.; NADAL, K. L.; TORINO, G. C. Racial microaggressions and the Asian American experience. **Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology**, v. 13, n. 1, p. 72–81, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/1099-9809.13.1.72>. Acesso em: 10 jun. 2024.
- TRAN, N.; HAYES, R. B.; HO, I. K.; CRAWFORD, S. L.; CHEN, J.; OCKENE, J. K.; BOND, M.; RAYMAN, P.; DEAN, B.; SMITH, S.; THORNDYKE, L.; FRANKIN, P.; PLUMMER, D.; PBERT, L. Perceived Subtle Gender Bias Index: Development and validation for use in academia. **Psychology of Women Quarterly**, v. 43, n. 4, p. 509-525, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0361684319877199>. Acesso em: 05 mai. 2024.