

ATAS DO XXIII CONGRESSO

Da Sociedade Portuguesa de Estatística



Editores:

Maria de Fátima Salgueiro

Paula Vicente

Teresa Calapez

Catarina Marques

Maria Eduarda Silva

**ATAS DO XXIII CONGRESSO
DA SOCIEDADE PORTUGUESA
DE ESTATÍSTICA**

Lisboa, 18 a 21 de outubro de 2017

Editores

Maria de Fátima Salgueiro

Paula Vicente

Teresa Calapez

Catarina Marques

Maria Eduarda Silva

Janeiro, 2020

Edições SPE

© 2020, Sociedade Portuguesa de Estatística

Editores: Maria de Fátima Salgueiro, Paula Vicente, Teresa Calapez,
Catarina Marques e Maria Eduarda Silva

Título: Atas do XXIII Congresso da Sociedade Portuguesa de Estatística

Editora: Sociedade Portuguesa de Estatística

Conceção Gráfica da Capa: Andreia Garcia (Iscte - Instituto Universitário
de Lisboa)

ISBN: 978-972-8890-46-9

Os sindicatos no feminino: Um ensaio sobre diferentes formas de visualização

Paulo Marques Alves

Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), DINÂMIA' CET-IUL, Lisboa, Portugal, paulo.alves@iscte-iul.pt

Maria do Carmo Botelho

Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), CIES-IUL, Lisboa, Portugal, maria.botelho@iscte-iul.pt

Palavras-chave: Visualização de dados; Análise de *clusters*; Sindicatos; Mulheres; Portugal

Resumo: A representação visual de dados tem uma história secular, mas o debate sobre a visualização de informação ganhou nova dimensão com o conhecimento da percepção visual, com o uso de recursos informáticos e recentemente com a representação de big data. Este estudo propõe e discute representações visuais alternativas, em função dos objetivos e da análise estatística efetuada. Tem como objetivo a recolha, estrutura, análise e representação de dados sobre a presença feminina na direção dos sindicatos da administração pública, entre 2013 e 2016, dados ainda não estudados na perspectiva apresentada. Os resultados revelam uma sub-representação generalizada das mulheres, apresentados em gráficos mais eficientes e segundo boas práticas de visualização.

1 Visualização de dados

A representação visual de dados é uma parte fundamental na análise exploratória e estatística de dados, assim como na comunicação da informação relevante. Uma visualização corresponde a um qualquer tipo de representação visual de informação, destinada a permitir a

comunicação, análise, descoberta, exploração, etc [1].

As representações mais antigas estão associadas a mapas, mas no final do séc. XVIII, William Playfair desempenhou um papel fundamental na criação de diversos gráficos, como por exemplo, a representação da balança comercial de Inglaterra, publicado em 1786, ou posteriormente, em 1801, a criação do primeiro gráfico circular, com o objectivo de representar a relação entre partes e o seu todo [2] [3]. Para Playfair, os gráficos são preferidos às tabelas porque mostram a forma dos dados numa perspectiva comparativa [4]. Tukey [5] considerou que os gráficos são úteis, não só para nos mostrar o que já sabemos, mas também para nos revelar e fazer perceber o que nunca esperávamos ver.

A visualização de dados é uma linguagem e está diretamente relacionada com a captação da imagem pelo olho e o processamento dessa imagem que ocorre no cérebro. Um melhor conhecimento destes processos permite uma optimização das representações visuais a construir. O trabalho de semiologia dos gráficos, desenvolvido por Bertin [6], sistematiza os tipos de codificação visual, para melhor percepção e entendimento da informação. O autor considerou que os dados podem ser codificados em variáveis visuais, como sejam, a posição, o comprimento, intensidade, cor, textura, orientação, e a forma. Estas variáveis foram associadas a quatro propriedades perceptivas: a associação, seleção, ordenação e quantificação. Por exemplo, associamos mais facilmente as representações pela forma, cor ou orientação e mais dificilmente pelo comprimento ou pela posição. Baseados na percepção visual e nas tarefas de percepção que as pessoas usam para extrair informação quantitativas dos gráficos, Cleveland e McGill [7], estabeleceram pela primeira vez uma hierarquia de tipos de gráficos, colocando no topo, os de mais fácil e precisa interpretação e o mais confuso e indutor de erro, na base. Desta forma, é possível encontrar no topo gráficos de barras, com codificação dos dados através de comprimento ou posição, com menor percepção comparativa, seguem-se as direções, os ângulos e as áreas. Na base, com menor precisão de análise comparativa, encontram-se os gráficos com volumes, curvas, saturações e intensidades de cor,

recomendados apenas para a percepção de padrões mais genéricos [7], [8], [1], [9].

As técnicas estatísticas são muito importantes na análise de dados, mas para revelar a informação apurada, é essencial ter preocupações com a sua visualização, como por exemplo, estruturar uma tabela de forma apropriada ou saber qual o gráfico mais adequado para o tipo de informação existente, aos objetivos definidos, à audiência a que se destina, entre outros. Não existe um gráfico ideal, mas é possível seguir algumas boas práticas de visualização e facilitar a percepção e leitura da informação mais importante de um gráfico.

Neste artigo pretende-se discutir algumas escolhas de gráficos e alterações de variáveis visuais, para comunicar os resultados encontrados sobre a presença das mulheres nas direções dos sindicatos da administração pública.

2 Trabalho no feminino e a sua relação com os sindicatos

O sindicalismo nasceu andro-centrado, tendo revelado desde o seu início uma atitude sexista em relação ao papel da mulher na sociedade. Ao longo dos tempos, com a incorporação em massa das mulheres no mercado de trabalho, os sindicatos reorientaram as suas estratégias e os seus programas, tendo passado de uma “lógica de exclusão” para uma “lógica de organização”. Bouaffre e Sechi [10] salientam que a tendência para a sub-representação continua, ainda que se verificando diferenças de assinalar: as confederações dos países do sul e do leste da Europa são mais fortemente dominadas pelos homens. A tendência para uma sub-representação mais ou menos intensa ocorre igualmente ao nível das organizações sindicais de primeiro nível, como comprovam [13], para os EUA; [14], para o Reino Unido [15], ou para a Suécia. Para Le Quentrec *et al.* [16], a sub-representação é socialmente construída. A escassez de tempo, dado o trabalho da mulher na esfera privada, é a variável fundamental que

explicará o diferencial de militância entre mulheres e homens.

Por forma a melhorar a representação feminina nas confederações sindicais muito tem contribuído a adoção de várias medidas, como sejam a reserva de lugares, as quotas, as comissões de mulheres ou a realização de conferências. Na década passada foi proposta uma nova abordagem impulsionada pelo conceito de *gender mainstreaming*, uma “abordagem integrada da igualdade”, uma nova conceção da igualdade entre homens e mulheres, integrada e permanente, que passa por os sindicatos integrarem este objetivo nas suas práticas (igualdade em matéria de representação nas instâncias dirigentes) e nas suas estratégias. Contudo, diversos estudos têm demonstrado a existência de entraves à implementação do conceito. Garcia [11] propôs que se concedesse atenção às ações já implementadas, como as conferências de mulheres, a criação de comissões de mulheres ou de igualdade, o estabelecimento de quotas, a reserva de lugares ou a garantia de uma representação proporcional e Silvera [12] propôs a integração do tema da igualdade na formação sindical de base, para além do desenvolvimento de ações específicas mais aprofundadas.

Apesar dos avanços registados, o reconhecimento e integração das mulheres nos sindicatos e da sua direção, bem como a implementação de uma política de igualdade, continua a encontrar dificuldades e a caracterizar-se pela lentidão.

3 Metodologia

Este estudo pretende contribuir para o estudo da participação das mulheres no movimento sindical em Portugal. Os dados sobre este tema não existem numa única fonte, nem se encontram organizados, sendo assim inovadora a abordagem proposta, quer com a estrutura e organização dos dados, quer na análise estatística multivariada utilizada. Pretende-se também analisar e discutir algumas formas de visualização, o seu contributo para a descoberta de casos atípicos, comparações ou relações entre os dados, de acordo com as melhores práticas de visualização [6], [1], [9]. Pretende-se contribuir para o es-

tudo da participação das mulheres no movimento sindical em Portugal, procurando aferir se no nosso país também se verifica o fenómeno da sub-representação, entendida como uma menor representação feminina nas estruturas dirigentes dos sindicatos por comparação com a proporção de mulheres na população sindicalizável e/ou nos efetivos sindicais. A seleção dos sindicatos da administração pública como campo empírico teve por base três critérios. O primeiro foi a elevada taxa de feminização do emprego que se regista neste sector, 60% no conjunto da administração, no 1º trimestre de 2018 [17]. Os restantes relacionam-se com o sistema sindical existente no sector. Por um lado, ele engloba algumas das estruturas de maior dimensão do país. Por outro lado, é na administração pública (42%), na saúde (44%) e na educação (63%) que se verificam as taxas de feminização das direções sindicais mais elevadas.

Organizaram-se os dados a três níveis: a população feminina sindicalizável num ramo, serviço ou profissão; a constituição das equipas dirigentes; e a liderança da organização. Para apurar a população feminina sindicalizável, recolheu-se a informação estatística oficial disponível, sobre a percentagem de mulheres existente em cada ano e foi determinada uma percentagem média para o período de 2013 a 2016. Para obter os dados referentes à constituição das equipas dirigentes e às lideranças sindicais, realizou-se uma análise documental, com incidência nas fichas biográficas dos dirigentes sindicais, publicadas no Boletim de Trabalho e Emprego e no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, na sequência das eleições realizadas (2013-2016). Apurou-se a percentagem de mulheres na direção, na última eleição, que decorreu entre 2013 e 2016. Este intervalo de tempo justifica-se porque as eleições podem ser efectuadas em anos diferentes para diferentes organizações sindicais, sendo que neste intervalo, cada sindicato teve apenas uma eleição.

Os dados recolhidos foram estruturados e armazenados numa base de dados em Excel e em SPSS *Statistics*, com os indicadores apurados para 102 organizações sindicais, uma amostra que corresponde a cerca de um terço do número total de sindicatos existentes em Portugal, e para o emprego público. Em seguida, realizou-se uma análise

estatística para representar e caracterizar os sindicatos em relação à presença das mulheres na direção, atendendo ao ramo onde têm jurisdição. Com o objetivo de determinar o número de *clusters* de sindicatos diferentes aplicou-se uma análise de *clusters* hierárquica, utilizando-se a taxa de feminização do emprego e a percentagem de mulheres na direção como variáveis de segmentação. Em seguida, para a sua classificação, aplicou-se o método k-médias, técnica de análise de *clusters* não hierárquica, de otimização [18].

4 Resultados

Dos 102 sindicatos analisados, 32% têm jurisdição na educação; 19% na saúde; outros 19% nas forças e serviços de segurança; 7% na justiça e 23% foram englobados numa categoria intitulada “outra administração pública”, ou por terem âmbito de atuação noutros ramos da administração pública ou porque lhe são transversais. A maioria (78%) são sindicatos de profissão (49% de profissões não manuais e 29% de profissões científicas e técnicas); 12% têm jurisdição num ramo e 10% num serviço.

O sistema sindical na administração pública apresenta um grau de consistência baixo, consequência do elevado número de organizações que existem, mas também devido ao baixo índice de filiação confederal, ainda que os maiores sindicatos estejam filiados nas estruturas de topo do movimento sindical português. Verifica-se que 68% dos sindicatos não são filiados confederalmente; 18% são filiados na UGT e 14% na CGTP-IN.

Entre os sindicatos da administração pública é muito baixa a proporção de mulheres nos cargos de liderança. A percentagem média é de apenas 17%, apresentando os sindicatos da educação e da justiça valores mais elevados (24% e 29% respetivamente).

Ao analisar as equipas dirigentes, verifica-se que as taxas de feminização das direções são, em geral, baixas. Os sindicatos associados à educação, surgem como exceção, com uma elevada ou mesmo muito

elevada participação feminina (>60%), em 63% dos casos, e, em menor escala, na justiça (média ou elevada participação – 41%-80%). Saliente-se que existem nove sindicatos que não apresentam qualquer mulher na direção, sendo que oito pertencem às forças e serviços de segurança. Apenas uma organização evidencia uma taxa de feminização da direção de 100% (SIMAC⁸) e outro, uma taxa superior a 90% (SPCL⁹).

A sub-representação das mulheres nas direções sindicais da administração pública é generalizada. Contudo, é necessário tomar em consideração que existem ramos onde a feminização do emprego é baixa, como é o caso das forças e serviços de segurança, sendo expectável uma fraca presença das mulheres nas estruturas de decisão dos respetivos sindicatos. Procedemos ao confronto da percentagem de mulheres nas direções com a taxa de feminização do emprego, ou seja, a população feminina potencialmente sindicalizável em cada ramo. A Figura 1 pretende representar a comparação dos dois indicadores, com uma opção gráfica obtida com o Excel, de forma automática. Este gráfico é classificado como uma opção que permite um maior rigor comparativo [1], com o uso de duas das variáveis visuais, a cor e a dimensão [6]. Contudo, não facilita a imediata perceção da comparação que é pretendida. Para além das opções automáticas das cores não serem as mais adequadas, as linhas auxiliares surgem em excesso, tal como as divisões na escala do eixo vertical. Para corrigir estas dificuldades e salientar a comparação, foram construídas duas alternativas ao gráfico inicial.

A Figura 2 mostra as duas representações construídas em Excel, onde são percecionadas de forma mais imediata as diferenças entre a participação das mulheres na direção dos sindicatos e a população potencialmente sindicalizável, porque se encontram as comparações na vertical e não lado a lado, usando a cor e a forma para os dois indicadores diferentes, continuando sobre o mesmo eixo. A versão B mostra como meta a taxa de feminização, revelando que seria pelo

⁸Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

⁹Sindicato dos Professoras nas Comunidades Lusíadas.

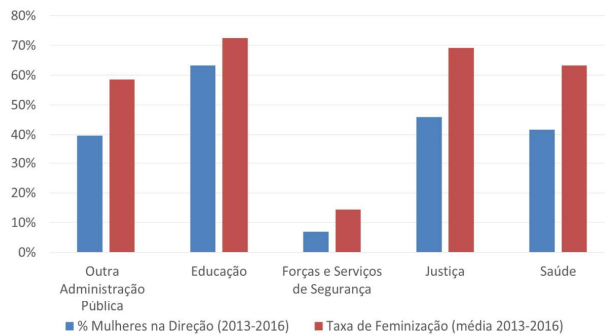


Figura 1: Percentagem de mulheres nas direções dos sindicatos da administração pública e taxa de feminização do emprego (%), por ramo, em Portugal (2013-2016)

Fonte: Cálculos próprios a partir do BTE e JORAM

menos razoável atingir este valor na direção dos sindicatos em cada ramo. Acresce ainda uma classificação em fundo, em três níveis de participação feminina (baixa, média e elevada). Este gráfico, também conhecido como *bullet chart* [9], permite um maior nível de análise e de classificação associados à imagem. Faz uso da forma e da cor para a comparação entre o observado e o objetivo. Utiliza também a cor, com escala de intensidade, para evidenciar a classificação ordinal do nível de participação das mulheres em cada ramo, deixando com mais intensidade a tradução da situação menos favorável (baixa representação das mulheres).

No que concerne à interpretação, pela observação da Figura 2 verifica-se, por um lado, que as forças e serviços de segurança registam uma diminuta presença de mulheres nas direções, mas apresentam um diferencial de apenas sete pontos percentuais (p.p.) face à taxa de feminização destas forças. Por outro lado, o ramo da educação é o que apresenta uma maior presença de mulheres e é também o que regista uma sua maior proporção nas direções sindicais, se bem que se verifique um diferencial de dez p.p.. Os sindicatos da saúde e da justiça são os que manifestam um maior afastamento, com um

diferencial de 23 p.p. e 21 p.p. respetivamente.

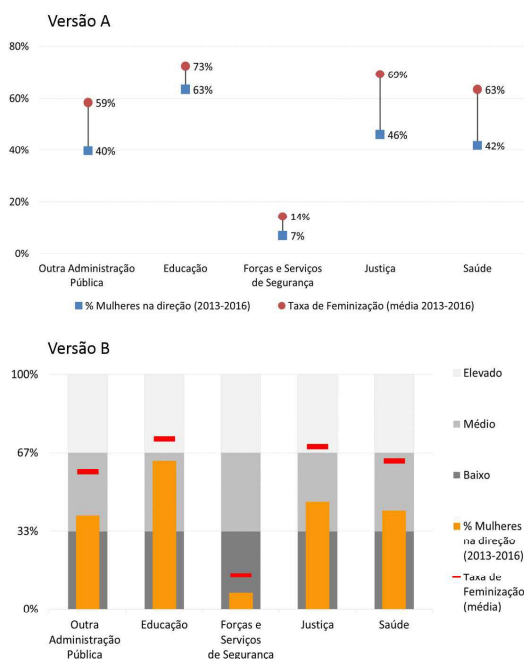


Figura 2: Diferença entre a percentagem de mulheres nas direções dos sindicatos da administração pública e a taxa de feminização do emprego (%), por ramo, em Portugal (2013-2016)

Fonte: Cálculos próprios a partir do BTE e JORAM

Pode ainda ser referido que apenas a educação e a justiça poderiam vir a atingir uma elevada participação das mulheres na direção, enquanto nas forças e serviços de segurança a presença é muito baixa e mesmo que atingisse uma percentagem idêntica à presença feminina no ramo, esta seria sempre classificada como baixa, quando comparada com os restantes ramos. De acordo com os dois indicadores mencionados, percentagem de mulheres na direção e taxa de

feminização do emprego, procedeu-se a uma segmentação dos sindicatos. Numa primeira etapa, para mostrar a forte relação positiva entre estes dois indicadores ($R=0,809$), construiu-se um gráfico de quadrantes em Excel, utilizando a média global de cada indicador como referencial para os eixos (Figura 3). Esta representação visual surge adequada para perceber a relação entre dois indicadores, mas permite também, numa análise exploratória, a descoberta de casos atípicos situados nos quadrantes pares, passíveis de um posterior aprofundamento da análise [1].

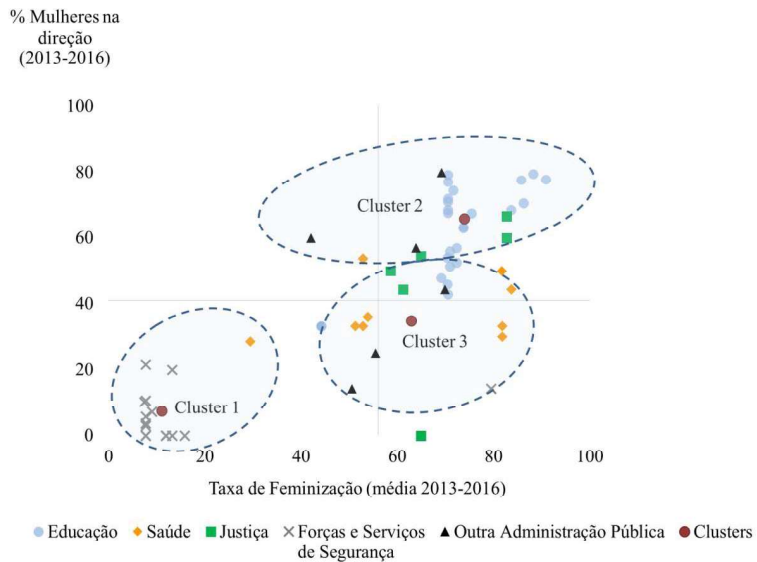


Figura 3: Tipologia dos sindicatos da administração pública em Portugal (2013-2016) (n=61)

Fonte: Elaboração própria

Assim, no segundo quadrante encontram-se o SMZS¹⁰, no ramo da

¹⁰Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

saúde, e o SINSEF¹¹, que integrámos na categoria “outra administração pública”, são sindicatos com uma taxa de feminização inferior à média do conjunto e com uma percentagem de mulheres na direcção superior à média. No quarto quadrante encontram-se o SPTAAP¹², o SFJ¹³ e dois sindicatos do ramo da saúde, o SIPE¹⁴ e o SE¹⁵, sindicatos com uma taxa de feminização superior à média do conjunto, mas onde a presença de mulheres na direcção é inferior à respetiva média.

Numa segunda etapa de trabalho com os dados, foi aplicada uma análise de *clusters* hierárquica. Como variáveis de segmentação foram utilizadas a percentagem de feminização e a percentagem de mulheres na direcção, para o período de tempo considerado. Utilizaram-se os métodos de agregação de *Ward* e do vizinho mais afastado, ambos com o quadrado da distância Euclideana para o cálculo das distâncias. Depois de analisados os dendogramas resultantes e os coeficientes de fusão encontrados nas etapas de agregação com cada um dos métodos, ambos sugeriam a formação de três *clusters* distintos de sindicatos. Em seguida a formação dos *clusters* foi efectuada com recurso ao método não hierárquico k-médias, permitindo assim a optimização do agrupamento realizado. Na Figura 3) foram projectados os centróides finais dos três clusters, encontrados com o recurso ao K-médias e foi desenhada uma linha a tracejado, orientadora para a sua caracterização.

O primeiro *cluster* ($n_1=15$) é composto por sindicatos com jurisdição em ramos com uma baixa taxa de feminização do emprego e que apresentam em consequência uma muito fraca representação das mulheres nas direcções. Este *cluster* é constituído quase exclusivamente por organizações das forças e serviços de segurança (93%). O segundo *cluster* ($n_2=27$) é integrado por sindicatos que atuam em ramos com uma elevada taxa de feminização do emprego, re-

¹¹Sindicato dos Funcionários Serviço de Estrangeiros Fronteiras.

¹²Sindicato Pessoal Técnico Apoio Atividade Policial da PSP.

¹³Sindicato dos Funcionários Judiciais.

¹⁴Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem.

¹⁵Sindicato dos Enfermeiros.

gistando uma presença de mulheres nas direções sindicais acima da média, sendo formado maioritariamente por estruturas do ramo da educação (74%). O terceiro *cluster* ($n_3=19$) engloba sindicatos com uma taxa de feminização semelhante ou superior à média, com as organizações a evidenciarem uma percentagem de mulheres na direção muito inferior ao seu peso na população sindicalizável. Compõem-no sobretudo sindicatos da saúde (37%) e da educação (26%).

Para uma amostra de 63 sindicatos foi possível apurar a presença de mulheres na direção entre 2003 e 2006, ou seja, 10 anos antes. Com estes dados, procedeu-se a uma análise comparativa temporal. Verificou-se a existência de um retrocesso das taxas de feminização das direções num conjunto elevado de organizações (27), ligados ao ramo da educação. Os restantes ramos revelaram um ligeiro aumento.

5 Conclusão

A presente investigação pretende contribuir para o estudo da representação das mulheres nas estruturas sindicais, particularmente nas suas direções. Apresenta a inovação da criação de uma base organizada e classificada de dados sobre os sindicatos da administração pública, assim como a análise multivariada realizada. Paralelamente, também foram discutidas as opções de visualização, adotando as melhores práticas neste domínio. Apresentam-se possibilidades de modificação das representações gráficas “tradicionais”, com recurso ao Excel. A escolha da visualização de dados mais adequada relaciona-se com a mensagem que se pretende comunicar, com a análise que se pretende fazer, podem ser comparações, relações, classificações ou deteção de padrões. Sugere-se a construção de mais do que uma proposta de gráfico, arranjadas as suas componentes, e decidir sobre qual a forma que facilita a extração de conhecimento a partir da imagem [1].

Tradicional ou não, recomenda-se a simplicidade na apresentação de valores, linhas, formas ou cores, de acordo com a referência atual de “*keep it simple*”. Nas modificações a efectuar não de devem alterar

mais de duas variáveis visuais [6], [1].

Relativamente aos resultados encontrados sobre a militância sindical no feminino, este estudo permitiu concluir que mesmo em ramos e/ou profissões altamente feminizados, isso não é garantia de uma adequada representação das mulheres. Apesar dos vários padrões que descortinámos, isso é notório para o conjunto dos sindicatos da administração pública, em particular no caso dos sindicatos dos profissionais de enfermagem, onde encontramos diferenciais superiores a 40 p.p. entre a proporção de mulheres na população sindicalizável e a sua proporção nas instâncias de decisão. Uma não adequada representação das mulheres tem consequências nefastas para o sindicalismo. Por um lado, se ele é menos inclusivo então é menos representativo. Por outro, como alertam vários autores [19], [14], se as lideranças sindicais não representam de forma proporcional os efetivos, então o carácter democrático das organizações é fortemente restringido. Se bem que se mantenham insuficiências, a situação evoluiu bastante por comparação com as décadas de 70 e 80 e, mesmo, de 90. Muito há a fazer, mas os sindicatos saberão encontrar e aplicar as políticas que permitirão acabar com a sub-representação das mulheres nos seus órgãos dirigentes.

Referências

- [1] Cairo, A. (2016). *The Truthful Art: Data, Charts, and Maps for Communication*. New Riders.
- [2] Friendly, M. (2009). *Milestones in the history of thematic cartography, statistical graphics, and data visualization*. Disponível em <http://www.math.yorku.ca/SCS/Gallery/milestone/milestone.pdf> (Acedido em 10 de setembro de 2015).
- [3] Alexandrino da Silva, A. (2006). *Gráficos e mapas. Representação de informação estatística*. Lidel, Lisboa.
- [4] Tufte, E.R. (2001). *The Visual Display of Quantitative Information*. Graphics Press, Connecticut.
- [5] Tukey, J.W. (1977). *Exploratory data analysis*. Addison-Wesley Publishing Company.

- [6] Bertin, J. (1967). *Semiologie Graphique*. Gauthier-Villars, Paris.
- [7] Cleveland, w.S., McGill, R. (1984). Graphical perception: Theory, experimentation, and application to the development of graphical methods. *J. American Statistical Association*, 79(387), 531–554.
- [8] Cairo, A. (2013). *The Functional Art. An Introduction to Information Graphics and Visualization*. New Riders.
- [9] Evergreen, S. D. H. (2017). *Effective Data Visualization. The Right Chart for the Right Data*. SAGE, Thousand Oaks.
- [10] Bouaffre, A., Sechi, C. (2014). *Tendances de L'affiliation Féminine au sein des Confédérations Syndicales Nationales*. ETUI, Bruxelles.
- [11] Garcia, A. (2003). *Femmes dans les Syndicats. Une Nouvelle Donne*. ETUI, Bruxelles.
- [12] Silvera, R. (2006). Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe. *La Revue de l'IRES* 50, 137–172.
- [13] Cobble, D., Michal, M. (2002). On the edge of equality? Working women and the US labor movement. In Colgan, F., Ledwith, S. (eds.): *Gender, Diversity and Trade Unions. International Perspectives*. Routledge, Londres.
- [14] Colgan, F., Ledwith, S. (1996). Sisters organizing: women and their trade unions. In Ledwith, S., Colgan F. (eds.): *Women in Organizations: Challenging Gender Politics*. Macmillan, Londres.
- [15] Mahon, R. (2002). Sweden's LO: learning to embrace the differences within? In Colgan, F., Ledwith, S. (eds.): *Gender, Diversity and Trade Unions. International Perspectives*. Routledge, Londres.
- [16] Le Quentrec, Y., Rieu, A., Lapeyre, N. (1999). *Femmes dans la prise de décision syndicale: pour quels changements?*. Comunicação apresentada às Journées d'Études Doctorales Interdisciplinaires sur le Syndicalisme. Paris.
- [17] DGAEP (2018). *Síntese Estatística do Emprego Público - 3º Trimestre de 2018*. DGAEP, Lisboa.
- [18] Hair, J.F., Black W.C., Babin, B.J., Anderson R.E. (2010). *Multivariate data analysis: a global perspective*. 7th ed, Upper Saddle River, N.J: Pearson Education.
- [19] Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. Cornell University Press, Ithaca.