

RELATÓRIO FINAL DE RESULTADOS
Questionário sobre Igualdade de Género no ICS



Índice

| | |
|---|------------------|
| SUMÁRIO EXECUTIVO | 3 |
| ENQUADRAMENTO E OBJETIVOS | 5 |
| METODOLOGIA | 5 |
| CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA | 6 |
| RESULTADOS..... | 8 |
| <i>PARTE A - RESULTADOS GERAIS DO QUESTIONÁRIO</i> | <i>8</i> |
| 1. DIMENSÃO INSTITUCIONAL | 8 |
| 2. DIMENSÃO EXPERIENCIAL..... | 9 |
| 2.1. PERCEÇÕES SOBRE PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS | 9 |
| 2.2. IMPACTO PERCEBIDO DO GÊNERO NA TRAJETÓRIA..... | 10 |
| 2.3. EQUILÍBRIO VIDA PROFISSIONAL–PESSOAL | 11 |
| 2.4 SENTIMENTO DE RECONHECIMENTO E INCLUSÃO..... | 11 |
| 2.5. EXPERIÊNCIAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO E MECANISMOS DE DENÚNCIA | 12 |
| <i>PARTE B – PERCEÇÕES E EXPERIÊNCIAS DIFERENCIADAS?</i> | <i>19</i> |
| 1. COMPARAÇÕES POR GÊNERO (FEMININO VS. MASCULINO)..... | 19 |
| 1.1. EXPERIÊNCIAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO | 21 |
| 2. OUTRAS COMPARAÇÕES | 22 |
| <u>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</u> | <u>26</u> |

SUMÁRIO EXECUTIVO

- ❖ Este relatório apresenta os principais resultados do questionário sobre igualdade de género aplicado à comunidade do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa). O inquérito foi dirigido a investigadores/as, pessoal técnico e estudantes e teve como objetivo produzir um diagnóstico empírico sobre perceções e experiências relacionadas com igualdade de género, assédio e discriminação no contexto institucional.
- ❖ A iniciativa foi promovida pela Comissão de Igualdade de Género (CIG) do ICS no âmbito do compromisso institucional com a promoção da igualdade de género nas instituições de ensino superior e investigação. Este compromisso reconhece que a igualdade de género constitui um elemento central da justiça organizacional, da qualidade do ambiente de trabalho e da excelência académica.
- ❖ O questionário privilegiou sobretudo a dimensão **experiencial** das questões de género no contexto institucional, abordando de forma mais sucinta dimensões de natureza institucional e pessoal. O inquérito esteve disponível numa plataforma online entre **24 de outubro e 14 de novembro de 2025**. A amostra final é composta por **80 respondentes**, incluindo investigadores/as, membros do pessoal técnico e estudantes. Estima-se que cerca de metade dos investigadores/as e do pessoal técnico tenham respondido ao questionário, enquanto a taxa de resposta entre estudantes foi substancialmente inferior. Dada a dimensão da amostra por grupo, os resultados são apresentados sobretudo para o **total da amostra**, não sendo possível realizar análises sistemáticas por subgrupos institucionais.
- ❖ De forma geral, os resultados indicam **perceções globalmente positivas relativamente a várias práticas organizacionais**, nomeadamente no que respeita à distribuição de tarefas, acesso a recursos e oportunidades institucionais, bem como níveis relativamente favoráveis de reconhecimento e inclusão no contexto organizacional.
- ❖ Em contraste, destacam-se **avaliações mais baixas no que diz respeito à existência de formação específica para prevenção de assédio e discriminação**, bem como a presença de uma **proporção relevante de respondentes que reportam experiências (22%) ou testemunhos (31%) de situações de assédio ou discriminação** e ainda um nível de **desconhecimento não negligenciável relativamente aos mecanismos de reporte**.

- ❖ Os resultados sugerem igualmente que as **percepções e experiências relacionadas com igualdade de género apresentam variações associadas ao género do respondente**. As diferenças por género surgem sobretudo na perceção do impacto do género nas trajetórias profissionais, nomeadamente em aspetos relacionados com progressão e oportunidades institucionais em que as pessoas do género feminino reconhecem um impacto significativamente maior. Estas variações são também significativamente distintas no reporte de situações específicas de discriminação, sendo as mulheres quem esmagadoramente indica ter sofrido tais instâncias. Estes resultados sugerem claramente que a vivência organizacional é diferenciada em função do género.
- ❖ Com base nestes resultados, o relatório recomenda que a devolução interna dos dados seja acompanhada pela implementação de um **Plano para a Igualdade de Género do ICS** que inclua uma forte componente de comunicação e capacitação, destinada a reforçar o conhecimento dos mecanismos institucionais de prevenção e reporte e a promover maior confiança na sua eficácia. Estas medidas são particularmente relevantes num contexto institucional como o do ICS, caracterizado por uma comunidade altamente qualificada e sensibilizada para estas questões, mas que, como demonstram os resultados, não está imune à ocorrência de percepções e experiências de desigualdade, assédio ou discriminação, ancoradas nas dinâmicas estruturais de género que atravessam a sociedade portuguesa.

ENQUADRAMENTO E OBJETIVOS

A promoção da igualdade de género em instituições de ensino superior e investigação tem sido reconhecida como um vetor central de justiça organizacional, qualidade do ambiente de trabalho e excelência académica. Neste contexto, a Comissão de Igualdade de Género do ICS desenvolveu e distribuiu um questionário à comunidade ICS (técnicos/as, investigadores/as e estudantes) com o objetivo de produzir um diagnóstico empírico sobre perceções e experiências relacionadas com igualdade de género, assédio e discriminação.

O racional inicial do instrumento organizava-se em três dimensões (institucional, experiencial e pessoal). Na versão aplicada, a estrutura foi simplificada (no seguimento de feedback de um conjunto de membros da comunidade relativo à primeira versão do questionário), mantendo sobretudo itens da dimensão experiencial e apenas uma parte da dimensão institucional, com cobertura reduzidíssima da dimensão pessoal.

METODOLOGIA

O questionário esteve disponível numa plataforma online entre **24 de outubro e 14 de novembro de 2025**. As ligações (links) para o questionário eram diferentes dependendo da categoria do respondente no ICS (Investigador/a vs. Membro do pessoal técnico vs. Estudante). A análise baseia-se numa amostra total de 80 respostas. As variáveis incluem indicadores sociodemográficos (e.g., género e escalões etários) e itens maioritariamente em escalas tipo Likert (1–5), além de perguntas de frequência/seleção sobre assédio e discriminação.

Foram produzidas estatísticas descritivas (frequências, médias e desvios-padrão) e comparações bivariadas por género (feminino vs. masculino). Nas comparações por género foram usados testes t para médias e qui-quadrado para variáveis categóricas. Alguns dos resultados inferenciais devem ser lidos como exploratórios ou meramente indicativos de tendências.

Por outro lado, com uma amostra de $n < 100$ não é totalmente correto descrever os resultados utilizando percentagens. Ainda assim, para maior apreensão da magnitude dos efeitos e diferenças mantemos essa nomenclatura.

CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra final é composta por **80 respondentes**, incluindo **49 investigadores/as**, **18 membros do pessoal técnico** e **13 estudantes**.

No que respeita à identidade de género, **65% dos respondentes identificam-se com o género feminino** e **31,2% com o género masculino**, sendo que **menos de 4% se identificam com outra identidade de género ou preferiram não responder**.

Relativamente à orientação sexual, **84% dos respondentes identificaram-se como heterossexuais**, **12% como LGBTQI+** e **4% preferiram não responder**.

A distribuição etária dos participantes apresenta **predominância clara dos escalões intermédios**. Observa-se uma maior concentração nos grupos **35–44 e 45–54 anos**, sendo que **mais de 95% dos respondentes têm entre 25 e 64 anos**.

Género

| | % |
|-----------------------|--------|
| Feminino | 65,0% |
| Masculino | 31,3% |
| Identidade de género | 1,3% |
| Prefiro não responder | 2,5% |
| Total | 100,0% |

Orientação sexual

| | % |
|-----------------------|--------|
| Heterossexual | 83,8% |
| Homossexual | 3,8% |
| Bissexual | 5,0% |
| Queer | 3,8% |
| Prefiro não responder | 3,8% |
| Total | 100,0% |

Idade

| | % |
|-----------------|--------|
| 18-24 anos | 2,5% |
| 25-34 anos | 17,5% |
| 35-44 anos | 27,5% |
| 45-54 anos | 33,8% |
| 55-64 anos | 16,3% |
| Mais de 65 anos | 2,5% |
| Total | 100,0% |

RESULTADOS

Os resultados apresentados neste relatório encontram-se estruturados em **duas partes principais**. A primeira parte descreve os resultados **para o conjunto da amostra**, considerando simultaneamente os três grupos que compõem a comunidade ICS (investigadores/as, pessoal técnico e estudantes) e **sem recurso a cruzamentos com marcadores sociodemográficos**.

A segunda parte procura explorar de que forma o **género dos respondentes determina** perceções e experiências distintas relativamente às questões da igualdade de género, contribuindo para uma leitura **mais diferenciada** das perceções e experiências reportadas pelos respondentes.

PARTE A - RESULTADOS GERAIS DO QUESTIONÁRIO

1. Dimensão institucional

A dimensão institucional aqui reportada inclui itens sobre compromisso visível, formação específica sobre assédio/discriminação, práticas de recrutamento/progressão e comunicações institucionais inclusivas. As médias apresentadas descrevem níveis de concordância com as afirmações indicadas entre 1 (Discordo totalmente) e 5 (Concordo totalmente).

Dimensão institucional

| | M (DP) |
|---|--------------|
| Existe um compromisso visível dos órgãos de gestão do ICS para promover a igualdade de género. | 3,76 (1,053) |
| O ICS organiza formação específica para prevenir assédio e discriminação no local de trabalho. | 1,75 (0,875) |
| As práticas de recrutamento e de progressão do pessoal no ICS seguem os princípios fundamentais de igualdade de género. | 3,81 (1,150) |
| As comunicações institucionais (e-mails, reuniões, eventos) refletem uma abordagem inclusiva e sensível ao género. | 3,55 (1,172) |

Observa-se uma avaliação relativamente positiva do compromisso visível dos órgãos de gestão (M=3,76) e das práticas de recrutamento/progressão (M=3,81). Em contraste, a existência de formação específica para prevenir assédio e discriminação é reconhecida como praticamente inexistente (M=1,75), sugerindo uma perceção de insuficiência ou desconhecimento destas iniciativas.

2. Dimensão experiencial

2.1. Perceções sobre práticas organizacionais

Estes itens avaliam perceções sobre equidade de distribuição de tarefas, recursos e oportunidades. As médias apresentadas descrevem níveis de concordância com as afirmações indicadas entre 1 (Discordo totalmente) e 5 (Concordo totalmente).

Perceções sobre práticas organizacionais

| | M (DP) |
|--|--------------|
| A atribuição de tarefas ou funções desejáveis é feita independentemente do género. | 4,24 (1,097) |
| A distribuição de espaço nos gabinetes é feita independentemente do género. | 4,65 (0,756) |
| A atribuição de tarefas administrativas é feita independentemente do género. | 4,17 (1,194) |
| A atribuição de oportunidades de formação formal e oportunidades de desenvolvimento de carreira é feita independentemente do género. | 4,42 (1,013) |
| A atenção que recebo da parte dos meus superiores hierárquicos é igual independentemente do género. | 4,61 (0,979) |
| O acesso a círculos informais de influência é igual independentemente do género. | 4,00 (1,325) |

As perceções sobre equidade nas práticas quotidianas tendem a ser elevadas (aproximando-se do polo de concordância), nomeadamente na distribuição de espaço (M=4,65) e oportunidades de formação/desenvolvimento (M=4,42). O item com menor cobertura amostral é o relativo à atenção

de superiores hierárquicos (N=18), devendo ser interpretado com cautela devido ao número reduzido de respondentes.

2.2. Impacto percebido do género na trajetória

Estes itens avaliam em que medida os respondentes consideram que o género tem um papel importante no seu percurso profissional e se já houve situações concretas em que a decisão sobre iniciativas profissionais foi marcada por motivos pessoais associados a normas de género/cuidado (i.e. cuidar de filhos, expetativas culturais ou questões de segurança). As médias apresentadas descrevem níveis de concordância com as afirmações indicadas entre 1 (Discordo totalmente) e 5 (Concordo totalmente).

Impacto do género na carreira (percepção pessoal)

| | M (DP) |
|--|---------------|
| O meu género tem sido um fator com pouca relevância na minha carreira. | 2,93 (1,261) |
| Sinto que o meu género já me prejudicou em termos de progressão na carreira. | 2,76 (1,407) |
| Já deixei de participar em programas de mobilidade no estrangeiro por motivos pessoais, como cuidar de filhos, normas de género, expetativas culturais ou questões de segurança. | 2,61 (1,579) |

Em média, os respondentes tendem a posicionar-se entre a discordância e a neutralidade quanto a (i) o género ser pouco relevante na carreira (M=2,93) e (ii) ter prejudicado a progressão (M=2,76). A afirmação relativa a abdicar de mobilidade internacional por motivos associados a normas de género/cuidado apresenta média semelhante (M=2,61), sugerindo que uma parte não negligenciável reconhece constrangimentos desta natureza. De facto, mais de um terço dos respondentes reconhece já ter abdicado destas iniciativas por esses motivos. De referir que os elevados desvios-padrão indicam pouca homogeneidade nas respostas.

2.3. Equilíbrio vida profissional–pessoal

Este item examina as percepções da comunidade ICS sobre **equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal**, explorando em que medida as condições de trabalho e as práticas organizacionais são percebidas como compatíveis com a conciliação entre responsabilidades profissionais e pessoais.

Como avalia o seu equilíbrio atual entre a vida profissional e a vida pessoal?

| | % |
|------------------------|-------|
| 1 – Muito insatisfeito | 10,0% |
| 2 | 25,0% |
| 3 | 35,0% |
| 4 | 23,8% |
| 5 – Muito satisfeito | 5,0% |
| Total | 98,8% |

O equilíbrio global apresenta uma média $M=2.89$ ($DP=1.05$; $N=79$) numa escala de 1 (muito insatisfeito) a 5 (muito satisfeito).

A distribuição concentra-se sobretudo nos valores intermédios (2–4), com maior frequência na opção 3. A proporção de respondentes nos extremos é reduzida, em particular no polo de elevada satisfação, o que poderá ainda assim ser muito semelhante ao que se verifica ao nível nacional.

2.4 Sentimento de reconhecimento e inclusão

Esta secção analisa as percepções dos respondentes relativamente ao **reconhecimento, inclusão e valorização no contexto institucional**. Estes dois itens procuram compreender até que ponto os

membros da comunidade ICS sentem que o seu trabalho e contributo são reconhecidos e que fazem parte de um ambiente organizacional inclusivo. As médias apresentadas descrevem níveis de concordância com as afirmações indicadas entre 1 (Discordo totalmente) e 5 (Concordo totalmente).

Sentimento de reconhecimento e inclusão

| | M (DP) |
|--|--------------|
| Sinto-me valorizado/a na minha instituição. | 3,16 (1,126) |
| Sinto-me à vontade para ser como sou quando estou no ICS (ex. expressar identidade de género, parentalidade, etc.) | 3,90 (1,086) |

Os resultados sugerem um nível relativamente elevado de conforto na expressão identitária no ICS (M=3,90), enquanto o sentimento de valorização institucional é mais moderado (M=3,16). Em conjunto, os dados apontam para um reconhecimento/inclusão globalmente positivo, mas com margem para reforço do sentimento de valorização.

2.5. Experiências de assédio e discriminação e mecanismos de denúncia

Esta secção apresenta os resultados relativos a **experiências de assédio e discriminação no contexto institucional**. Inicialmente, examinam-se **experiências diretas ou indiretas (testemunho) de assédio ou discriminação**, incluindo a identificação de **situações específicas** reportadas pelos participantes.

Posteriormente, a secção aborda **as práticas de denúncia associadas a este tipo de situações**, analisando se os respondentes recorreram a mecanismos formais de denúncia, o grau de **conhecimento dos canais institucionais disponíveis**, bem como **as razões apontadas para a eventual não denúncia**. Nos casos em que ocorreu denúncia, são também apresentadas as percepções dos respondentes relativamente à **resposta institucional recebida**. Finalmente, os

respondentes indicaram também em que medida consideram estar em risco de vir a sofrer assédio moral ou sexual.

Experiências de assédio/discriminação.

Já testemunhou situações claras de assédio ou discriminação no ICS?

| | % |
|-----------------------|----------|
| Sim | 31,3% |
| Não | 52,5% |
| Não sei dizer | 8,8% |
| Prefiro não responder | 7,5% |
| Total | 100,0% |

Já experienciou situações claras de assédio ou discriminação no ICS?

| | % |
|-----------------------|----------|
| Sim | 22,5% |
| Não | 63,7% |
| Não sei dizer | 5,0% |
| Prefiro não responder | 8,8% |
| Total | 100,0% |

Situações específicas de discriminação

Alguma vez sentiu que foi discriminado/a na avaliação ou apreciação do seu trabalho devido ao seu género?

| | % |
|-------|--------|
| Sim | 15,0% |
| Não | 85,0% |
| Total | 100,0% |

Alguma vez sentiu que não lhe foi oferecida uma posição por causa do seu género?

| | % |
|-------|--------|
| Sim | 10,0% |
| Não | 90,0% |
| Total | 100,0% |

Alguma vez sentiu que foi isolado/a ou ignorado/a no local de trabalho devido ao seu género?

| | % |
|-------|--------|
| Sim | 8,8% |
| Não | 91,3% |
| Total | 100,0% |

Alguma vez foi alvo (no seu local de trabalho) de comentários grosseiros, degradantes ou ofensivos baseados no género?

| | % |
|-------|--------|
| Sim | 15,0% |
| Não | 85,0% |
| Total | 100,0% |

Se experienciou ou testemunhou, alguma vez fez algum tipo de denúncia?

| | % |
|-------|--------|
| Sim | 31,0% |
| Não | 69,0% |
| Total | 100,0% |

Conhecimento dos órgãos de denúncia

Tem conhecimento da existência de alguma Provedoria da Comunidade ICS?

| | % |
|---|--------|
| Nunca ouvi falar | 21,3% |
| Já ouvi falar mas não me sinto informado sobre esta estrutura ou este mecanismo | 37,5% |
| Conheço e já recebi informações sobre o desenvolvimento dos seus trabalhos | 41,3% |
| Total | 100,0% |

Tem conhecimento da existência de algum Canal de Denúncia na Universidade de Lisboa?

| | % |
|---|--------|
| Nunca ouvi falar | 15,0% |
| Já ouvi falar mas não me sinto informado sobre esta estrutura ou este mecanismo | 48,8% |
| Conheço e já recebi informações sobre o desenvolvimento dos seus trabalhos | 36,3% |
| Total | 100,0% |

Se presenciou ou teve conhecimento de alguma situação e optou por não denunciar, qual(is) foi(ram) o(s) motivo(s)? (Pode assinalar mais do que uma opção.)

| | N |
|---|---|
| Medo de retaliação ou represálias (ex.: medo de perder o emprego, sofrer perseguição ou danos) | 5 |
| Falta de provas concretas (ex.: receio de que a denúncia não seja levada a sério por falta de provas) | 6 |
| Falta de confiança no sistema de denúncia ou nas autoridades (ex.: crença de que nada será feito) | 8 |
| Medo de não permanecer anónimo/a (ex.: receio de exposição da identidade mesmo com garantia de anonimato) | 1 |
| Crença de que "nada mudaria" (ex.: percepção de impunidade ou de cultura institucional permissiva) | 7 |
| Falta de conhecimento sobre como ou onde denunciar | 3 |
| Medo de prejudicar colegas ou pessoas conhecidas | 4 |
| Desconhecimento de que se tratava de assédio/abuso (ex.: só percebeu depois ou achou na altura) | 7 |
| Porque a pessoa envolvida tinha muito poder ou influência | 9 |
| Outro | 4 |

Perceções sobre mecanismos de reporte

Perceções sobre mecanismos de reporte

| | M (DP) |
|--|--------------|
| Os mecanismos do ICS são eficazes para reportar casos de assédio e discriminação de género. | 3,19 (1,049) |
| Sinto-me seguro/a para reportar casos de discriminação ou assédio sem receio de represálias. | 3,10 (1,260) |
| Quando o ICS trata casos de assédio e discriminação, o resultado não implica grandes consequências para os potenciais perpetradores. | 3,56 (1,181) |

Por favor, indique em que medida considera estar em risco de sofrer assédio moral (no seu local de trabalho)

| | % |
|-------------------------|-------|
| 1 – Nenhum risco | 33,8% |
| 2 | 21,3% |
| 3 | 23,8% |
| 4 | 10,0% |
| 5 – Risco muito elevado | 10,0% |
| Total | 98,8% |

Por favor, indique em que medida considera estar em risco de sofrer assédio sexual no seu local de trabalho

| | % |
|-------|-------|
| 1 | 60,0% |
| 2 | 32,5% |
| 3 | 5,0% |
| 5 | 1,3% |
| Total | 98,8% |

Os resultados indicam uma **proporção significativa de pessoas que reporta experiência (22,5%) e/ou testemunho (31,3%) de situações claras de assédio/discriminação.**

Relativamente a situações concretas de discriminação, há **em todos os tipos de situação entre 7 a 12 pessoas que afirmam ter sido discriminadas**, sendo que as duas situações mais frequentes (ambas a serem registadas por 15% dos respondentes) são uma discriminação na avaliação ou apreciação do seu trabalho devido ao seu género e ser alvo de comentários sexistas.

Quanto ao conhecimento institucional, **41,3% indicam conhecer** e já ter recebido informações sobre a **Provedoria da Comunidade ICS; 36,3% reportam o mesmo relativamente ao Canal de Denúncia** da Universidade de Lisboa.

Entre quem teve contacto direto/indireto com situações (n=29), **a denúncia é minoritária (9 pessoas referem ter feito algum tipo de denúncia, mas 20 pessoas não denunciaram).** Os motivos mais frequentes para não denunciar incluem a perceção de poder/influência do envolvido e crenças de ineficácia/impunidade. A satisfação com a resposta institucional entre quem denunciou (n=8 respostas válidas) é predominantemente baixa (50% muito insatisfeito/a).

Em paralelo, as perceções sobre eficácia dos mecanismos de reporte mostram níveis médios e elevada percentagem de não resposta ('não sei/não respondo'), sugerindo espaço para reforço de informação, confiança e proteção.

Deve ser tido em conta que o questionário não permite distinguir se os episódios e eventuais denúncias ocorreram antes ou depois da criação da Provedoria ICS (e do Canal de Denúncia da ULisboa).

Quanto a eventuais situações de assédio moral ou sexual no futuro, a esmagadora maioria dos respondentes considera que existe um risco muito reduzido que isso aconteça, ainda que a **fatia dos respondentes que considera estar em risco elevado ou muito elevado de sofrer assédio moral não seja minimamente negligenciável (i.e. um quinto dos inquiridos)**.

PARTE B – PERCEÇÕES E EXPERIÊNCIAS DIFERENCIADAS?

A segunda parte do relatório procura aprofundar a leitura dos resultados apresentados anteriormente, analisando de que forma **o género se associa a diferenças nas perceções e experiências reportadas pelos respondentes**. Procurará também analisar, de forma exploratória, eventuais diferenças entre investigadores, membros do pessoal técnico e estudantes. Esta análise permite aferir possíveis padrões de diferenciação na forma como diferentes grupos vivenciam o contexto organizacional do ICS, nomeadamente no que diz respeito a reconhecimento, inclusão, oportunidades e experiências relacionadas com igualdade de género, assédio e discriminação. Importa, contudo, interpretar estes resultados com alguma cautela, dada a dimensão relativamente reduzida da amostra em alguns grupos. As análises apresentadas devem ser entendidas sobretudo como **indicadores exploratórios de possíveis tendências**, e não como estimativas representativas de toda a comunidade ICS.

1. Comparações por género (feminino vs. masculino)

As comparações seguintes consideram apenas respondentes que se identificam como feminino ou masculino (excluindo identidade de género fluida e 'prefiro não responder' por reduzidíssimo número de respondentes nestas categorias).

Nesta secção incluímos apenas as dimensões onde se identificaram **diferenças estatisticamente significativas** entre as pessoas que se identificam com o género feminino e o género masculino.

Dimensão institucional — por género

| | Género | M (DP) |
|---|-----------|--------------|
| Existe um compromisso visível dos órgãos de gestão do ICS para promover a igualdade de género. | Feminino | 3,67 (1,028) |
| | Masculino | 4,00 (1,087) |
| As práticas de recrutamento e de progressão do pessoal no ICS seguem os princípios fundamentais de igualdade de género. | Feminino | 3,76 (1,182) |
| | Masculino | 4,00 (1,085) |
| As comunicações institucionais (e-mails, reuniões, eventos) refletem uma abordagem inclusiva e sensível ao género. | Feminino | 3,41 (1,185) |
| | Masculino | 3,84 (1,143) |

A visão dos respondentes relativamente ao compromisso visível da instituição com as questões de género e às práticas de recrutamento/progressão e comunicações institucionais inclusivas é marcadamente mais negativa entre os respondentes do género feminino. As mulheres reconhecem um menor compromisso institucional e práticas menos igualitárias e inclusivas que os homens.

Impacto do género na carreira — por género

| | Género | M (DP) |
|---|-----------|--------------|
| O meu género tem sido um fator com pouca relevância na minha carreira. | Feminino | 2,73 (1,270) |
| | Masculino | 3,44 (1,121) |
| Sinto que o meu género já me prejudicou em termos de progressão na carreira. | Feminino | 3,22 (1,361) |
| | Masculino | 1,80 (0,957) |
| Já deixei de participar em programas de mobilidade no estrangeiro por motivos pessoais, como cuidar de filhos, normas de género, expectativas culturais ou questões de segurança. | Feminino | 2,98 (1,603) |

Emergem diferenças estatisticamente significativas nos itens relativos ao impacto do género na trajetória: comparativamente aos homens, as mulheres tendem a discordar mais de que o género tenha pouca relevância na carreira e reportam maior concordância com a perceção de que foram prejudicadas na progressão bem como maior concordância com a abdicação de mobilidade internacional por motivos pessoais/normas de género.

1.1. Experiências de Assédio e Discriminação

É nas **experiências de assédio e discriminação** que se observam as diferenças mais marcadas entre homens e mulheres. Considerando apenas os respondentes que afirmaram ter **experienciado e/ou testemunhado episódios de assédio ou discriminação**, cerca de **dois terços são mulheres e um terço homens**.

Esta assimetria torna-se ainda mais evidente quando se analisam **situações concretas de discriminação associadas ao género**. Entre os respondentes que indicaram ter sido **prejudicados na sua avaliação devido ao género** (10 casos), todos são mulheres. O mesmo padrão observa-se noutras situações reportadas: **todas as pessoas que referem não ter recebido uma posição devido ao género (8 casos) e todas as que indicam ter sido isoladas devido ao género (7 casos) são mulheres**. De modo semelhante, entre os respondentes que afirmam já ter **ouvido comentários sexistas**, a maioria são mulheres (7 em 10 casos).

No seu conjunto, estes resultados **sugerem uma muito maior exposição das mulheres a experiências de assédio e discriminação no contexto institucional**.

Importa igualmente assinalar alguns domínios em que **não se observaram diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres**. No que diz respeito às práticas organizacionais, a maioria dos indicadores não revela variações relevantes em função do género dos respondentes. Ainda assim, surgem algumas exceções ou tendências marginais, nomeadamente na perceção de que a distribuição de tarefas administrativas pode não ser totalmente independente do género e na ideia de que os superiores possam, por vezes, demonstrar uma atenção diferenciada. De resto, de referir ainda que **as avaliações do equilíbrio entre vida**

profissional e pessoal, bem como o sentimento de reconhecimento e valorização institucional, não parecem ser significativamente influenciados pelo gênero dos participantes.

2. Outras comparações

Para além das comparações realizadas em função do gênero dos respondentes, procurou-se igualmente analisar de que forma outras características sociodemográficas e institucionais poderiam estar associadas a diferenças nas perceções e experiências reportadas no questionário. Em particular, exploraram-se variações associadas à orientação sexual, à idade e ao estatuto institucional dos respondentes (investigadores, membros do pessoal técnico e estudantes). Tal como se detalha abaixo, a possibilidade de realizar comparações robustas varia entre estas dimensões, sendo, de uma forma geral, limitada pela dimensão reduzida de determinados grupos.

No que respeita à **orientação sexual**, não foi possível realizar uma análise comparativa robusta. A amostra apresenta um forte desequilíbrio entre respondentes que se identificam como heterossexuais e aqueles que se identificam como pertencendo a minorias sexuais, sendo estes últimos em número muito reduzido. Esta assimetria limita a possibilidade de realizar análises estatísticas fiáveis ou de interpretar eventuais diferenças com segurança. Ainda assim, importa assinalar que alguns indicadores sugerem potenciais diferenças em determinadas experiências e perceções, as quais deverão ser interpretadas com grande cautela e apenas como indícios exploratórios, não permitindo retirar conclusões firmes. Importa igualmente notar que, nos casos em que se observam diferenças entre grupos, **estas tendem a surgir no sentido de avaliações mais positivas por parte dos respondentes que se identificam como pertencendo a minorias sexuais**. Aliás, o único indicador em que se observa uma diferença estatisticamente significativa surge precisamente nessa direção, sendo acompanhado por outros casos em que se identificam tendências semelhantes, ainda que sem atingir níveis de significância estatística. Estes resultados devem, contudo, ser interpretados com particular prudência, tendo em conta a reduzida dimensão do grupo de respondentes pertencentes a minorias sexuais.

Outras comparações exploradas dizem respeito aos **escalões etários**. Embora a idade não constitua, em si mesma, um fator diretamente ligado às questões da igualdade de gênero, pode funcionar como um eixo geracional que influencia, de forma indireta, a forma como estas questões

são percebidas, interpretadas e avaliadas pelos respondentes. As comparações por escalões etários revelam algumas variações nas percepções e experiências dos respondentes, ainda que a interpretação deva ser feita com cautela devido à reduzida dimensão de alguns grupos. De forma geral, os escalões intermédios, em particular **o grupo dos 45–54 anos, tendem a apresentar avaliações mais positivas relativamente ao compromisso institucional com a igualdade e às práticas de recrutamento e progressão.** Também neste grupo se observam valores mais elevados no sentimento de reconhecimento e inclusão e no equilíbrio entre vida profissional e pessoal. No que diz respeito à **perceção de risco de assédio, observa-se uma tendência para valores mais elevados nos respondentes mais jovens** e para uma diminuição gradual com a idade. Finalmente, as percepções sobre a eficácia e segurança dos mecanismos de reporte tendem a ser mais favoráveis nos escalões etários mais elevados, sugerindo alguma heterogeneidade geracional na leitura das práticas e respostas institucionais.

Finalmente, uma dimensão que se pretendia explorar de forma mais sistemática diz respeito à **categoria institucional dos respondentes no ICS.** Seria particularmente relevante compreender se existem diferenças nas experiências e percepções entre investigadores, membros do pessoal técnico e estudantes. Contudo, pelas razões já anteriormente detalhadas, não foi possível realizar análises comparativas robustas entre estes grupos. A participação de estudantes no questionário foi muito reduzida, o que cria um forte desequilíbrio entre os grupos e limita a realização de testes estatísticos ou a interpretação fiável de eventuais diferenças. Ainda assim, o questionário incluía um conjunto de **itens especificamente dirigidos aos estudantes,** concebidos para captar aspetos particulares da sua experiência institucional. Embora os resultados devam ser interpretados com cautela e não permitam extrapolações seguras sobre o conjunto da comunidade estudantil do ICS, considerámos pertinente apresentar de forma descritiva os dados relativos a esses itens, uma vez que oferecem alguns indícios sobre percepções e experiências dos estudantes que participaram no inquérito.

Os resultados relativos às **questões específicas dirigidas aos estudantes apontam globalmente para avaliações positivas** do funcionamento das equipas de orientação e das práticas de acompanhamento académico. Em particular, **os estudantes reportam níveis elevados de concordância quanto à flexibilidade proporcionada pelas equipas de orientação e à possibilidade de conciliar a vida académica com a vida pessoal.** Também o acompanhamento

e orientação por parte de docentes é avaliado de forma muito positiva, sugerindo uma percepção generalizada de tratamento igualitário entre estudantes de diferentes géneros.

No que diz respeito às práticas organizacionais, **os resultados apontam igualmente para percepções relativamente favoráveis quanto à equidade de género, nomeadamente na participação em projetos de investigação ou eventos científicos e na distribuição de oportunidades de investigação.** Ainda assim, emergem alguns sinais de ambivalência em dimensões mais informais do funcionamento académico: uma **proporção relevante de estudantes considera que o género pode influenciar a distribuição de tarefas informais** entre colegas e uma minoria assinala a possibilidade de preconceitos de género, mesmo que subtis, nas decisões da coordenação científica. Importa ainda notar que várias destas questões registam níveis relativamente elevados de respostas “Não sei/Não respondo”, o que sugere alguma **limitação na percepção direta dos estudantes sobre certos processos institucionais**, como o acesso a financiamento.

Visões dos estudantes sobre práticas pedagógicas (orientação)

| | M (DP) |
|--|--------------|
| A minha equipa de orientação permite flexibilidade em termos de modo de trabalho/estudo (ex. teletrabalho, licenças, horários ajustados). | 4,50 (1,168) |
| A minha equipa de orientação permite-me uma boa conciliação entre a vida profissional/académica e pessoal (ex.: horários flexíveis, teletrabalho, licenças parentais). | 4,58 (0,900) |

Visões dos estudantes sobre práticas organizacionais

| | M (DP) |
|---|--------------|
| O acesso a oportunidades de financiamento no ICS ocorre independentemente do género. | 3,83 (0,983) |
| A participação em projetos de investigação ou eventos científicos (seminários, conferências, etc.) é equitativa entre estudantes de diferentes géneros. | 4,00 (1,054) |
| As decisões da coordenação científica do meu curso refletem preconceitos de género, mesmo que de forma subtil. | 2,91 (1,375) |
| O género influencia a forma como são distribuídas tarefas informais (ex: organização de eventos, apoio logístico) entre estudantes. | 3,67 (1,155) |
| As oportunidades de participação em projetos de investigação são distribuídas de forma equitativa entre estudantes de todos os géneros. | 4,13 (0,835) |
| O acompanhamento e orientação por parte de docentes é prestado de forma igualitária a estudantes de diferentes géneros. | 4,60 (0,699) |

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Globalmente, os resultados apontam para **percepções positivas sobre várias práticas organizacionais** (equidade em distribuição de tarefas, espaço e oportunidades), bem como um nível globalmente favorável de reconhecimento e inclusão. Em contrapartida, destacam-se avaliações relativamente baixas no que respeita à formação específica para a prevenção do assédio e da discriminação, bem como a existência de uma **proporção relevante de experiências ou testemunhos destas situações que frequentemente não são seguidas de denúncia**, por motivos que importa considerar (ver abaixo).

As diferenças por género concentram-se sobretudo no impacto percebido do género na trajetória (progressão e oportunidades), e na experiência, indireta ou indireta, de assédio e/ou discriminação. Isto sugere que a vivência organizacional é diferenciada em função deste fator fundamental, apelando a medidas de mitigação específicas.

Estes resultados permitem identificar um conjunto de áreas em que **a instituição apresenta avaliações globalmente positivas, mas também alguns domínios que justificam uma atenção particular e que apontam para a pertinência de medidas de reforço institucional**.

Uma das principais recomendações que decorre deste relatório é que a devolução interna dos resultados seja acompanhada, a breve trecho, por um **Plano para a Igualdade de Género do ICS que inclua uma dimensão de comunicação e capacitação**. Este plano deverá reforçar iniciativas destinadas a promover o conhecimento e a familiarização da comunidade do ICS com os mecanismos institucionais existentes para prevenção, reporte e resposta a situações de assédio ou discriminação, quer ao nível do Instituto quer da Universidade de Lisboa.

Os resultados do questionário mostram que **uma parte relevante dos motivos apontados para a não denúncia de situações problemáticas se relaciona com percepções de natureza institucional**, como a ideia de que nada será feito ou de que poderá existir uma cultura institucional permissiva. Paralelamente, alguns **respondentes referem não ter reconhecido determinadas situações como assédio** no momento em que ocorreram. Estes dados sugerem a importância de iniciativas de sensibilização que clarifiquem o que constitui assédio ou discriminação, apresentando exemplos concretos e contribuindo para evitar a normalização ou banalização de certos comportamentos.

Por outro lado, **o motivo mais frequentemente indicado para a não denúncia prende-se com a percepção de que a pessoa envolvida detém muito poder institucional.** Este aspeto aponta para a importância de reforçar a confiança nos mecanismos existentes, assegurando que os canais de reporte são percebidos como seguros, eficazes e capazes de lidar adequadamente com situações que envolvam assimetrias de poder.

Neste sentido, o plano de comunicação e capacitação deverá incluir **metas concretas e monitorizáveis**, como o aumento significativo do nível de conhecimento da comunidade sobre os mecanismos de reporte existentes. Idealmente, uma larga maioria dos membros da comunidade do ICS (>75%) deverá conhecer estes mecanismos e confiar que a instituição constitui parte da solução — e não um obstáculo — no tratamento de situações desta natureza.

Importa ainda enquadrar estes resultados no contexto específico do ICS. Trata-se de uma instituição composta maioritariamente por pessoas altamente qualificadas, muitas delas diretamente envolvidas na produção de conhecimento científico sobre temas sociais e institucionais. Poder-se-ia esperar, por isso, um ambiente particularmente informado e sensibilizado para estas questões. Ainda assim, os resultados mostram que percepções e experiências relacionadas com desigualdade, assédio ou discriminação continuam a surgir. Este facto relembra que **nenhum contexto institucional está totalmente imune a estas dinâmicas**, reforçando a importância de monitorizar regularmente estas questões e de desenvolver estratégias institucionais que promovam ambientes de trabalho e de estudo seguros, respeitadores e inclusivos. Isto será especialmente importante no contexto académico que continua a ser atravessado por desigualdades de poder e dinâmicas de competição.

A devolução destes resultados à comunidade e a sua articulação com as políticas institucionais de igualdade de género constituem, assim, um passo importante para identificar áreas de melhoria e mitigar alguns dos aspetos mais problemáticos revelados neste relatório.

Este relatório termina com a disponibilização de **informações e contactos úteis**, nomeadamente da Comissão para a Igualdade de Género (CIG) e dos canais institucionais de aconselhamento e denúncia, de forma a facilitar o acesso da comunidade a mecanismos de apoio, aconselhamento e reporte.

Comissão de Igualdade de Género do ICS

A Comissão de Igualdade de Género (CIG) do ICS é um órgão consultivo que trabalha para que a igualdade de género seja uma prática viva e transversal no ICS-ULisboa. Para qualquer assunto relacionado com estas questões, poderá contactar a CIG através deste e-mail: cig@ics.ulisboa.pt

Provedoria ICS

A Provedoria da Comunidade ICS-ULisboa destina-se a acolher de forma sigilosa, averiguar e dar seguimento a queixas de membros do pessoal investigador, não investigador e de estudantes do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, relativamente a situações ou acontecimentos que as pessoas queixosas considerem constituir assédio moral ou sexual, abuso ou discriminação.

Para salvaguardar a total independência desta Provedoria, não existe um email do ICS associado à Provedoria. A Provedoria é composta pelos membros abaixo referidos e, em caso de vontade/necessidade de contacto, deverá contactar diretamente qualquer um dos membros:

- [Isabel Leal](#)
- [Pedro Bacelar de Vasconcelos](#)
- [Rita Garcia Pereira](#)

Canal de Denúncia da ULisboa

O Canal de Denúncia é um mecanismo da Universidade de Lisboa que constitui um canal imparcial e independente, que receberá a(s) sua(s) denúncia(s) de forma anónima ou identificada, tratando-a(s) com sigilo e confidencialidade.

Para mais pormenores consultar: <https://canaldedenuncia.ulisboa.pt/>