



INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS



Comissão de Igualdade de Género

1 Comissão de Igualdade de Género (CIG) do ICS-ULisboa

Funções principais

- 1 – Promover e salvaguardar a defesa da igualdade de género em todos os domínios de ação do ICS-ULisboa.
- 2 – Propor medidas que fomentem a igualdade entre todas as identidades de género ao nível da governação e da tomada de decisões interna, assim como medidas de combate aos preconceitos, à misoginia e a qualquer forma de discriminação baseada no sexo, na identidade de género ou na expressão de género no ICS-ULisboa.
- 3 – Definir indicadores concretos de monitorização e avaliação da implementação do Plano de Ação para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação.

Para mais informações sobre as funções da CIG, consultar o Despacho n.º 7508/2024 publicado na 2ª Série nº 132 do Diário da República.



Outros serviços internos relevantes:



Recursos Humanos

Apoio em questões contratuais, conflitos laborais e procedimentos formais.



Provedor/a - Ouvidoria

Mediação institucional e acompanhamento de situações de conflito.



Gabinete de Apoio Psicológico

Apoio emocional e acompanhamento em situações de vulnerabilidade.



Gabinete Jurídico

Informações sobre direitos, deveres e enquadramento legal.



Serviço de Ação Social

Apoio em situações de vulnerabilidade sócioeconómica.



Provedor/as - Ouvidoria da Comunidade ICS

Órgão independente, externo ao ICS para acolher, averiguar e dar seguimento a queixas de assédio moral, sexual, abuso ou discriminação.

www.ics.ulisboa.pt/sobre/provedoria



Contactos diretos (e-mails pessoais)

- **Isabel M. Leal**
ileal@ispa.pt
- **Pedro Bacelar de Vasconcelos**
pvasconcelos@direito.uminho.pt
- **Rita Garcia Pereira**
ritagarciapereira@gmail.com



Serviços externos :



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Organismo nacional responsável pela promoção da igualdade de género e combate à discriminação.

<https://www.cig.gov.pt>



Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Entidade que promove a igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego.

<https://cite.gov.pt>



APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

Apoio especializado a vítimas de violência, incluindo aconselhamento jurídico e psicológico.

<https://apav.pt>



European Institute for Gender Equality (EIGE)

Produção de dados, relatórios e ferramentas sobre igualdade de género na Europa.

<https://eige.europa.eu/>



Canal de Denúncia da ULisboa

www.canaldedenuncia.ulisboa.pt
www.ics.ulisboa.pt/sobre/provedoria



A CIG é composta pelos seguintes membros:

Chiara Pussetti

chiara.pussetti@ics.ulisboa.pt

Daniel Cascão

daniel.cascao@ics.ulisboa.pt

Luís de Sousa

luis.sousa@cs.ulisboa.pt

Raquel Cristine Vieira Brito

raquel.brito@ics.ulisboa.pt

Rui Costa Lopes

rui.lopes@ics.ulisboa.pt

Sabrina Fialho

sabrinafialho@edu.ulisboa.pt

Sofia Zanini

szanini@edu.ulisboa.pt

Verónica Policarpo

veronica.policarpo@ics.ulisboa.pt

2 O que é (e o que não é) a CIG

CLARIFICAÇÃO DE PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Partindo do enquadramento institucional apresentado, a **Comissão de Igualdade de Género** desempenha um **papel estratégico na promoção de uma cultura institucional mais equitativa, através da sensibilização, orientação e monitorização.**

Não é uma instância executiva, disciplinar ou jurídica.



O QUE A CIG FAZ



Promove igualdade de género:

→ Escuta, Orienta e Informa - É um órgão consultivo

→ Iniciativas para reduzir desigualdades e fomentar inclusão



Sensibiliza e forma :

→ Workshops, formações e ações de consciencialização



Produz recomendações:

→ Guias, orientações e propostas institucionais



Monitoriza práticas institucionais:

→ Identifica desigualdades, vieses e padrões discriminatórios



Espaço de orientação, não de decisão:

- ✓ Torna visíveis desigualdades
- ✓ Apoia a leitura crítica de situações
- ✓ Promove respostas institucionais mais justas



O QUE A CIG NÃO FAZ/ NÃO SUBSTITUI



Recursos Humanos

→ Gestão contratual, avaliações, processos administrativos



Comissões disciplinares

→ Instrução e decisão de processos formais



Provedoria

→ Mediação e resolução informal de conflitos



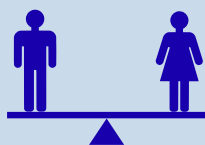
Serviços jurídicos

→ Análise legal e enquadramento normativo

3 Conceitos fundamentais

GLOSSÁRIO CRÍTICO

Para superar desigualdades, é fundamental partilhar uma base conceptual comum. Eis alguns conceitos-chave no campo da **igualdade de género**.



Mainstreaming de género

Consiste na (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política.

Identidade e experiência



Sexo

Refere-se às características biológicas que definem os seres humanos como feminino ou masculino. Esses conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos. Essas características tendem a diferenciar os humanos como machos e fêmeas.



Intersexo

Pessoa com características sexuais que incorporam aspetos da biologia masculina e da biologia feminina tal como estas são entendidas por normas sociais e médicas.



Género (como construção social)

Conjunto de normas, práticas e significados socialmente produzidos que definem o que é considerado "masculino", "feminino" ou outras possibilidades, variando historicamente e entre contextos culturais.



Identidade de género

Vivência interna e individual de género, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído à nascença, incluindo identidades como mulher, homem, não-binário, entre outras.



Expressão de género

Forma como o género é manifestado socialmente, através da aparência, comportamento, linguagem e outras práticas corporais e simbólicas.

Poder, desigualdade e estrutura



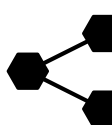
Interseccionalidade

Perspetiva analítica que examina como diferentes sistemas de desigualdade (género, raça, classe, sexualidade, entre outros) se cruzam e produzem experiências específicas.



Igualdade vs. equidade

A igualdade implica tratar todas as pessoas da mesma forma; a equidade reconhece desigualdades preexistentes e propõe medidas diferenciadas.



Igualdade substantiva

Abordagem que vai além da igualdade formal, procurando transformar as condições estruturais que produzem desigualdade, de modo a assegurar igualdade efetiva de oportunidades.



Papéis sociais de género

Expectativas socialmente construídas sobre comportamentos, responsabilidades e posições consideradas adequadas para diferentes géneros.

Discriminação e violência simbólica

Sexismo / machismo / micromachismo

- ✓ O **sexismo** refere-se a práticas e atitudes que discriminam com base no género;
- ✓ o **machismo** designa formas explícitas de dominação masculina;
- ✓ os **micromachismos** correspondem a práticas subtis, quotidianas e frequentemente naturalizadas.

Teoria, política e transformação

Feminismo

Campo teórico e movimento político que visa compreender, denunciar e transformar as desigualdades de género, promovendo justiça social, direitos e reconhecimento em toda a sua diversidade.

4 Desigualdades e violência de gênero

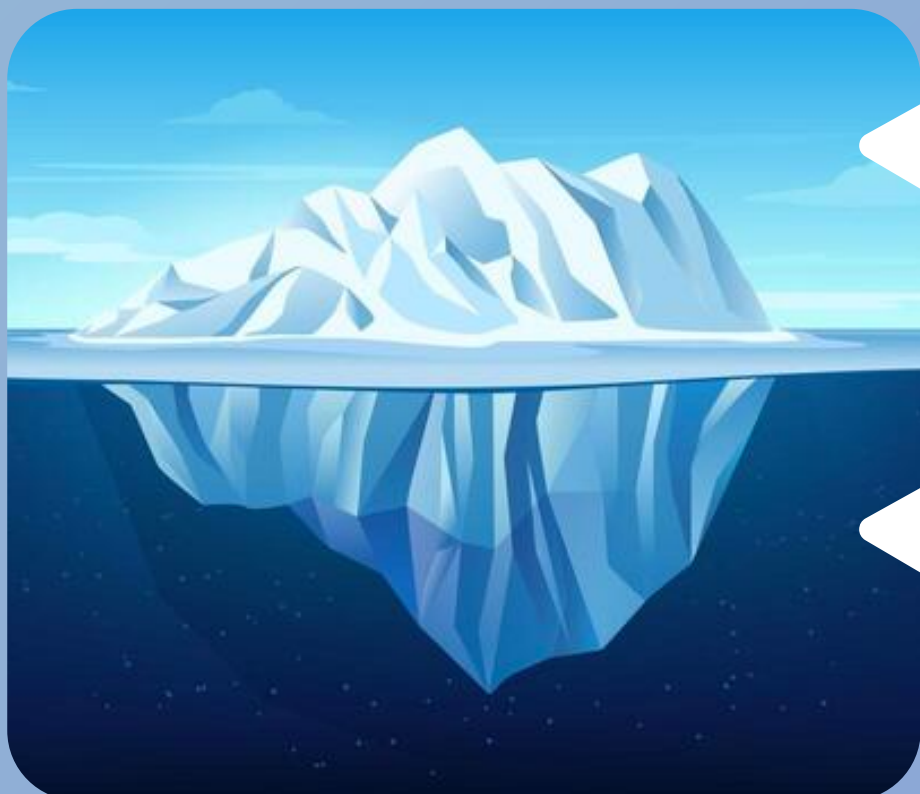
TORNAR VISÍVEL O INVISÍVEL

Discriminação e violência simbólica

A violência de gênero não se manifesta apenas através de **formas explícitas ou juridicamente reconhecidas**. Pelo contrário, inscreve-se num **continuum de práticas**, que vai desde **expressões subtis** e quotidianas de desvalorização até formas mais evidentes de discriminação e violência.

Falar de **continuum da violência** implica reconhecer que estas manifestações não são isoladas nem excepcionais, mas **interligadas e cumulativas**, contribuindo para a reprodução de desigualdades estruturais ao longo do tempo.

O “iceberg” da violência de gênero



VISÍVEL

- Casos mais reconhecidos e sancionados
- Discriminação formal
- Violência física ou verbal direta

INVÍVEL

- Práticas mais subtis, frequentemente naturalizadas que sustentam as formas visíveis
- Práticas quotidianas que legitimam e normalizam desigualdades
- Microagressões: comentários, sugestões ou tentativas de ideias
- Práticas quotidianas que legitimam e normalizam desigualdades

O contexto académico: formas quotidianas de desigualdade

No espaço académico, estas dinâmicas manifestam-se frequentemente: de forma discreta, mas persistente, influenciando trajetórias, reconhecimento e condições de trabalho.

- ✓ **Interrupções sistemáticas** em reuniões, particularmente dirigidas a mulheres ou pessoas em posições menos reconhecidas.
- ✓ **Invisibilização ou apropriação** de trabalho intelectual, com menor atribuição de crédito ou reconhecimento.
- ✓ **Divisão desigual de tarefas**, com maior atribuição de funções administrativas, de cuidado ou de apoio a determinadas pessoas ou grupos.
- ✓ **Comentários aparentemente “inofensivos”**, que reforçam estereótipos ou desvalorizam competências (por exemplo, observações sobre aparência, tom de voz ou “perfil adequado”).

5 Linguagem inclusiva

Função: transformar práticas discursivas

Princípios gerais

A linguagem não é um instrumento neutro de comunicação. É um dispositivo social e político que produz, organiza e legitima relações de poder e desigualdades. Neste sentido, as escolhas linguísticas não são meramente formais: contribuem para tornar visíveis ou invisíveis sujeitos, experiências e posições sociais.

Adotar uma linguagem inclusiva implica, portanto, um exercício consciente e responsabilidade discursiva, orientado para a equidade e o reconhecimento da diversidade.

Recomendações práticas

No contexto acadêmico e institucional, é possível adotar estratégias simples, mas eficazes:

- Evitar o masculino genérico como forma universal
- Evitar o uso do feminino entre parênteses (ex: "os alunos(as)"), que sugere uma hierarquia simbólica
- Preferir formas coletivas e inclusivas como "pessoas estudantes", "corpo docente", "equipa de investigação"
- Alternar o género em textos mais extensos quando pertinente
- Utilizar soluções neutras de forma contextualizada, ajustando o tipo de documento e o público

Exemplos práticos (antes / agora)

ANTES

- Os alunos devem entregar o trabalho
- Cada investigador deve submeter o seu relatório
- Os candidatos selecionados serão contactados
- O professor deverá orientar os alunos

AGORA

- As pessoas estudantes devem entregar o trabalho
- Cada pessoa investigadora deve submeter o relatório ou O relatório deve ser submetido por cada membro da equipa
- As pessoas candidatas selecionadas serão contactadas
- O corpo docente deverá orientar as pessoas estudantes

Nota crítica: limites e contextos de uso

A adoção de linguagem inclusiva deve ter em conta os contextos institucionais, normativos e comunicacionais em que se insere. Em Portugal, por exemplo, certas soluções, como o uso de neopronomes ou formas gráficas não convencionais, podem não ser reconhecidas em documentos formais ou administrativos.

Isso não invalida a importância de uma reflexão crítica contínua, mas implica um equilíbrio entre os objetivos linguísticos, a clareza e a legibilidade do texto.

Guia para Comunicação Inclusiva



Boas práticas para uma linguagem inclusiva no contexto académico

https://www.fct.pt/wp-content/uploads/2023/11/Guia_para_uma_Comunicacao_Inclusiva.pdf

6 Boas práticas institucionais

OPERACIONALIZAR A IGUALDADE

Função: transformar princípios em ação

Organização de eventos inclusivos

- ✓ Garantir equilíbrio de género e diversidade nos painéis, com atenção a interseccionalidades
- ✓ Evitar "tokenismo" ou participação simbólica sem poder efetivo de intervenção
- ✓ Definir critérios transparentes de convite e seleção de participantes
- ✓ Assegurar condições de acessibilidade (horários compatíveis, formatos híbridos, acessos físicos)
- ✓ Prever espaços seguros de participação, incluindo moderação atenta a dinâmicas de poder
- ✓ Considerar responsabilidades de cuidado (ex: horários, apoio à parentalidade quando possível)

Comunicação institucional

- ✓ Utilizar linguagem inclusiva e não discriminatória em todos os materiais
- ✓ Garantir representação plural em imagens, exemplos e narrativas institucionais
- ✓ Evitar estereótipos de género na descrição de funções, perfis ou competências
- ✓ Rever conteúdos com atenção a vieses implícitos antes da sua divulgação
- ✓ Assegurar coerência entre discurso institucional e práticas efetivas

Avaliação e recrutamento

- ✓ Definir critérios claros, explícitos e previamente comunicados
- ✓ Utilizar grelhas de avaliação estruturadas para reduzir arbitrariedade
- ✓ Promover diversidade nas comissões de avaliação e júris
- ✓ Sensibilizar avaliadores/as para a existência de vieses implícitos
- ✓ Evitar penalizações associadas a trajetórias não lineares (ex: parentalidade, cuidados, interrupções de carreira)
- ✓ Valorizar diferentes formas de produção académica e contributo institucional

Distribuição equitativa de tarefas

- ✓ Mapear e monitorizar distribuição de tarefas formais e informais
- ✓ Evitar a concentração de tarefas administrativas, de cuidado ou apoio em grupos específicos
- ✓ Reconhecer e valorizar trabalho invisível (ex: mentoria, apoio emocional, organização)
- ✓ Assegurar transparência na atribuição de responsabilidades
- ✓ Promover rotatividade em funções menos valorizadas ou mais exigentes
- ✓ Integrar a distribuição de tarefas nos processos de avaliação e reconhecimento



Princípio transversal

A igualdade institucional não se alcança apenas através de normas formais, mas através da reconfiguração das práticas quotidianas. Esta checklist deve ser encarada como um instrumento dinâmico e passível de adaptação, valorizando uma lógica comum de melhoria contínua.

7 Monitorização, reflexão e ação

CONSOLIDAR AS PRÁTICAS INSTITUCIONAIS

Função: assegurar um processo contínuo

MONITORIZAR

Coletar dados qualitativos e quantitativos

- ✓ Realizar diagnósticos de necessidades
- ✓ Aplicar questionários e análise de clima organizacional
- ✓ Examinar incidentes e padrões de exclusão

AGIR

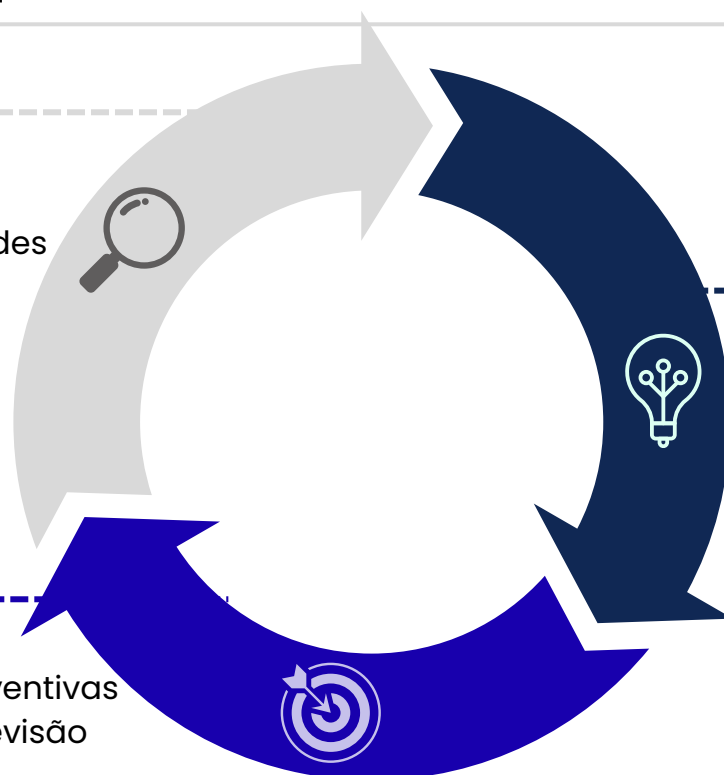
Implementar e ajustar práticas

- ✓ Introduzir medidas corretivas e preventivas
- ✓ Desenvolver planos de ação com revisão periódica
- ✓ Criar canais e mecanismos de suporte/queixa

REFLETIR

Analisar resultados e discutir estratégias

- ✓ Promover sessões de reflexão com vários setores e níveis da instituição
- ✓ Interpretar dados à luz das especificidades locais



Ajustes e aprendizagens

Reconhecer que o processo de igualdade é dinâmico, exigindo ajustes regulares com base nas lições aprendidas e nas transformações sociais e institucionais.

Consolidar práticas sustentáveis

Um ciclo contínuo de monitorização, reflexão e ação fortalece as práticas institucionais, assegurando uma adaptação constante e uma cultura de igualdade e inclusão. Envolve toda a comunidade académica na busca de soluções mais justas e eficazes, valorizando o diálogo e a corresponsabilidade.

Apelo à ação coletiva

Promover igualdade, inclusão e não discriminação exige mais do que intenções — requer práticas consistentes, reflexão crítica e compromisso diário. Cada ação, decisão e forma de comunicar pode contribuir para ambientes mais justos e participativos, onde todas as pessoas são reconhecidas e têm espaço para intervir.

Este é um processo contínuo, que depende do envolvimento ativo de toda a comunidade.

Uma cultura de igualdade, inclusão e não discriminação constrói-se com todas as pessoas.