



Monitoreo y evaluación de iniciativas de igualdad de género

Taller

Santo Domingo, Dominican Republic

12 de Mayo de 2025

Rui Mendes

Director de Asuntos Internacionales

Técnico Lisboa | Universidade de Lisboa

Agata Nicolau

Coordinadora del Núcleo de Admisiones Internacionales

Técnico Lisboa | Universidade de Lisboa

ELA4ATTRACT
EMPOWER LA HE FOR INCLUSION AND STEM ATTRACTION



Universidad de los Andes
Colombia

UNIVERSIDAD DE CHILE



ITBA

UNCUYO
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



intec



U LISBOA

UNIVERSIDADE DE LISBOA



University of Stuttgart



Co-funded by
the European Union

STUDENTS

51.917 Students
(2022/23)

26.326

Students enrolled in 'Licenciatura' Degree
1st Cycle

6.418

Students enrolled in Integrated Master Degree
1st + 2nd Cycles

14.212

Students enrolled in Master Degrees
2nd Cycle

4.961

Students enrolled in Doctoral Degrees
3rd Cycle



18

Schools



9

Campi



453

Programmes
15,8% of which were a result of collaboration between U Lisboa Schools or with other Higher Education Institutions



102

'Licenciatura' Degrees

U LISBOA

UNIVERSIDADE DE LISBOA



7

Integrated Master Degrees



209

Master Degrees



135

Doctoral Degrees



+100

Diploma Degrees

INTERNATIONALIZATION

U LISBOA | UNIVERSIDADE DE LISBOA

"LISBON, ERASMUS CITY"

We welcome talents from all over the World

To international students, Lisbon is one of their favorite destinations



10.080

International Students from +100 nationalities



7.314

Regular International Students
2022/2023



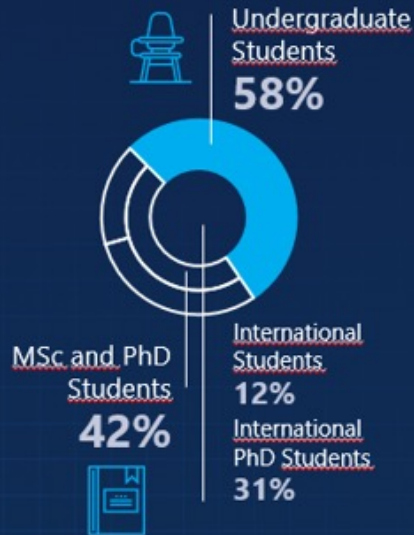
2.766

International Students in Mobility IN
2021/22



Facts and Figures 2023 2024

11 689 Students



86 Programmes



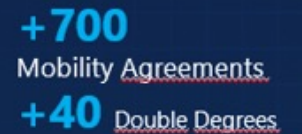
Human Resources



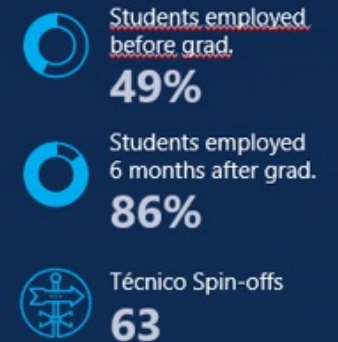
Research



International Partnerships



Other



Técnico Lisboa professor is now an Astrobiologist Barbie | 2018

La profesora Zita Martins (actual Vicerrectora de Asuntos Internacionales) fue una de las 10 mujeres portuguesas galardonadas con un Premio Barbie en 2018, con motivo del Día Internacional de la Mujer.



Varios estudios demuestran que los juguetes infantiles influyen en la elección de carrera de los niños. Todo el mundo conoce a algún niño o niña fascinado con las muñecas Barbie. Hasta hace algunos años, Barbie representaba un estereotipo de perfección, pero hoy en día Mattel está promoviendo una muñeca más realista. La empresa ha comenzado a **producir muñecas que reflejan el mundo que las niñas ven a su alrededor**. Los Premios Barbie fueron creados para animar a las niñas de todo el mundo a ser lo que quieran ser. Zita Martins, profesora del Departamento de Ingeniería Química (DEQ) del Técnico, fue una de las 10 mujeres portuguesas galardonadas con un Premio Barbie en 2018 por ser una fuente de **inspiración para las futuras generaciones de niñas**. La historia de la profesora Zita Martins inspiró la creación de una muñeca Barbie: la Barbie Astrobióloga.



TÉCNICO LISBOA

Relevant Alumni



ANTÓNIO GUTERRES

General Secretary of United Nations
2017 - ...



CARLOS MOEDAS

European Commissioner R&D
2014 – 2019
Mayor of Lisbon City Hall
2021-...



MANUEL HEITOR

Minister of Science & Higher Education
2015 - 2022



ISABEL VAZ

CEO Grupo Luz Saúde / Luz Health Group (Largest Health Group in PT)
1999 -



MARIA GRAÇA CARVALHO

Former member of European Parliament
Minister of Environment and Energy
2024 -



ANA PAIVA

State Secretary of Science
2024-



ALBERTO SILVA

State Secretary of Modernisation and Digitalisation

2024-.....



ROADMAP PARA LOS DERECHOS DE LAS MUJERES UE

LIBERTAD DE LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO

- prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, como la violencia sexual, incluida la violación basada en la falta de consentimiento,
- garantizar el apoyo y la protección a las víctimas de violencia.

LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES DE SALUD

- apoyar las acciones sanitarias de los Estados miembros en lo relativo al acceso de las mujeres a la salud y los derechos sexuales y reproductivos, con pleno respeto a los Tratados;
- promover la investigación médica, los ensayos clínicos, los diagnósticos y los tratamientos con enfoque de género.

IGUALDAD SALARIAL Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

- cerrar la brecha salarial y la brecha en las pensiones entre mujeres y hombres;
- promover la educación financiera entre mujeres y niñas;
- abordar la infravaloración de los trabajos realizados por mujeres.

EDUCACIÓN DE CALIDAD E INCLUSIVA

- promover una perspectiva equilibrada de género en todos los niveles educativos;
- fomentar la participación de niñas y mujeres en los sectores STEM;
- fomentar la participación de niños y hombres en los sectores de la educación, la salud y el bienestar.

IGUALDAD OPORTUNIDADES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO ADECUADAS

- erradicar la brecha de género en empleo;
- eliminar el acoso sexual en el ámbito laboral;
- garantizar empleos de calidad e igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y CUIDADOS

- promover el reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres;
- fomentar la inversión en el sector de los cuidados de larga duración para garantizar empleos de calidad en el ámbito del cuidado.

PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y REPRESENTACIÓN IGUALITARIA

- promover una representación equilibrada de género en todas las esferas y niveles de la vida pública y política;
- garantizar la seguridad de las mujeres en la vida pública y combatir el sexismo.

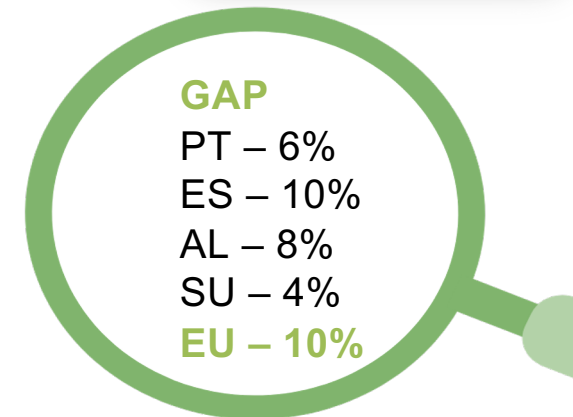
MECANISMOS INSTITUCIONALES QUE GARANTICEN LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

- Garantizar infraestructuras institucionales especializadas para la igualdad de género y la transversalización de la perspectiva de género
- Financiación sostenible para las políticas de igualdad de género y las organizaciones de derechos de las mujeres



Report "Igualdad de Género" | UE 2025

Figure 1 Employment rates age 20–64 by sex and gender employment gap (right axis) –2014-2023

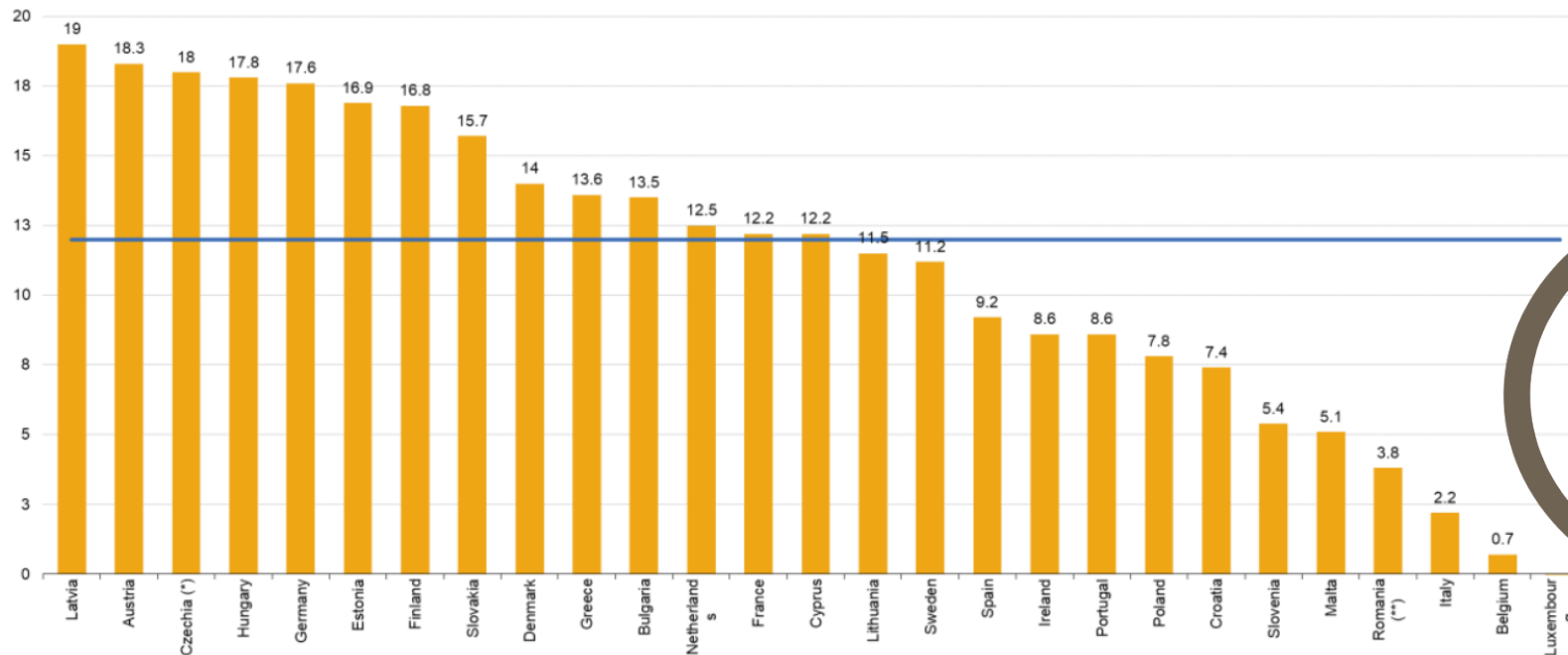


En 10 años, la brecha se ha reducido solo un punto porcentual (LINEA VERDE), con una diferencia del 10% en la tasa de empleo en 2023 en Europa (BARRAS)

Report "Igualdad de Género" | UE 2025



Figure 7 - Unadjusted gender pay gap, 2023



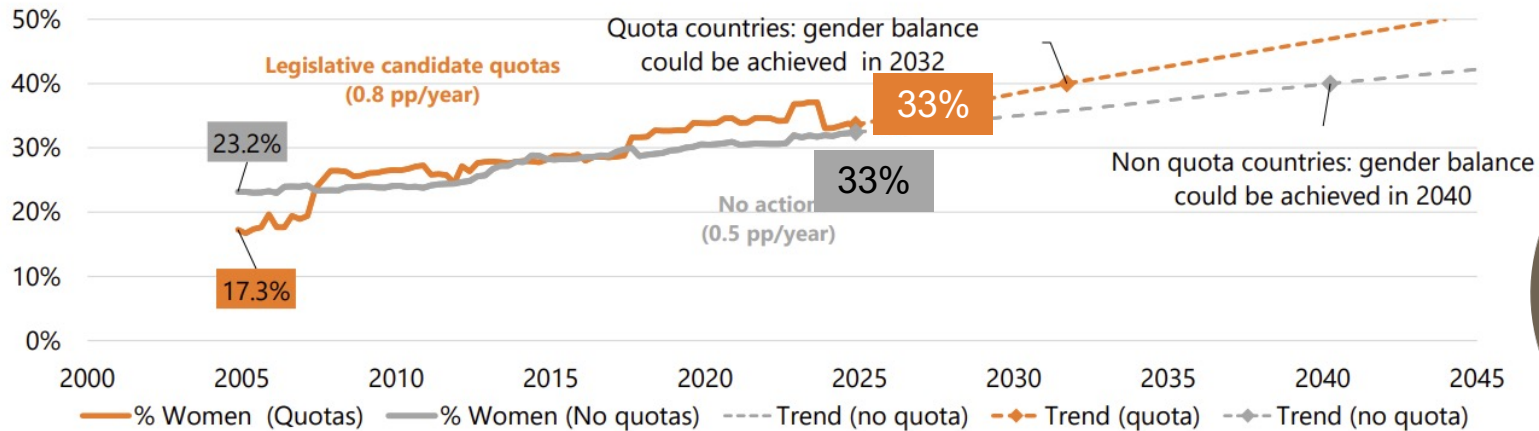
%
PT – 8,6%
ES – 9,2%
AL – 17,6%
SU – 11,2%
EU – 12%

Source: Eurostat (online data code: sdg_05_20)

En 2023, existía una brecha salarial entre mujeres y hombres en Europa del 12%.

Report "Igualdad de Género" | UE 2025

Figure 1: Proportion of women in the single/lower houses of national parliaments in EU Member States with and without legislative quotas or action, Q4-2004-Q4-2024



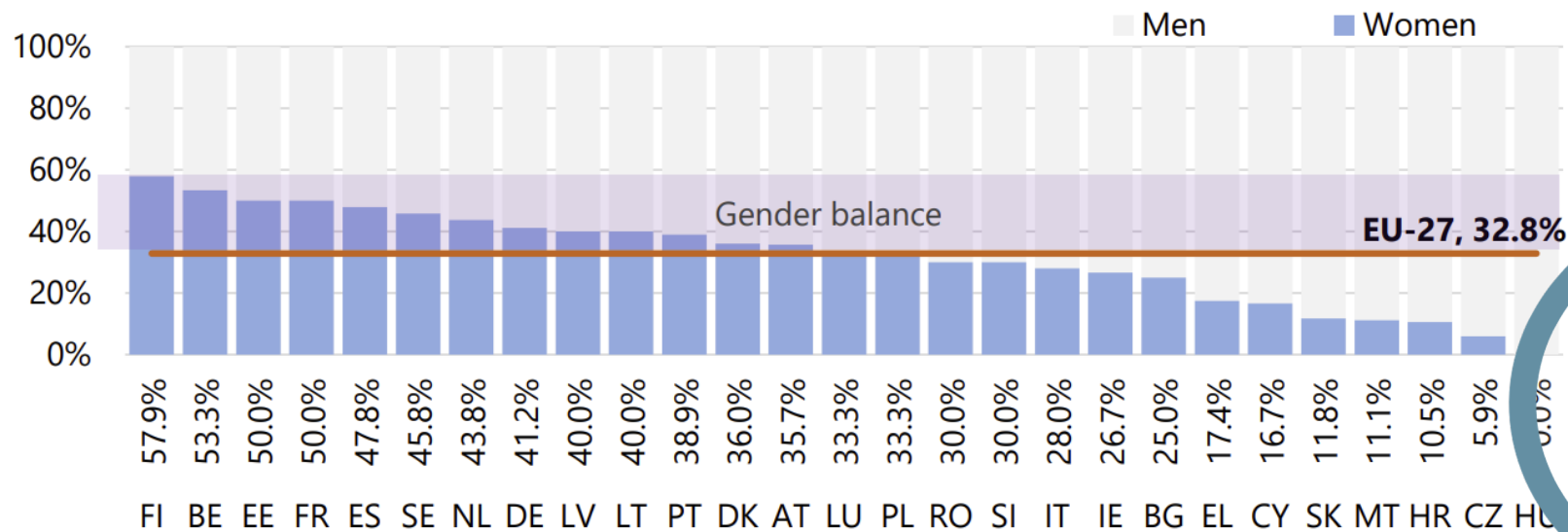
% mujeres
PT – 36%
ES – 45%
AL – 36%
SU – 46%
EU – 33%

Source: Own calculations based on data from the EIGE Gender Statistics Database: [National parliaments](#)

En 2024, el porcentaje de mujeres en los parlamentos nacionales de Europa era del 33%, independientemente de la existencia de cuotas en los países. En 20 años, la representatividad ha aumentado un 10%

Report "Igualdad de Género" | UE 2025

Figure 3: Share of women and men in governments (senior ministers), November 2024



% mujeres

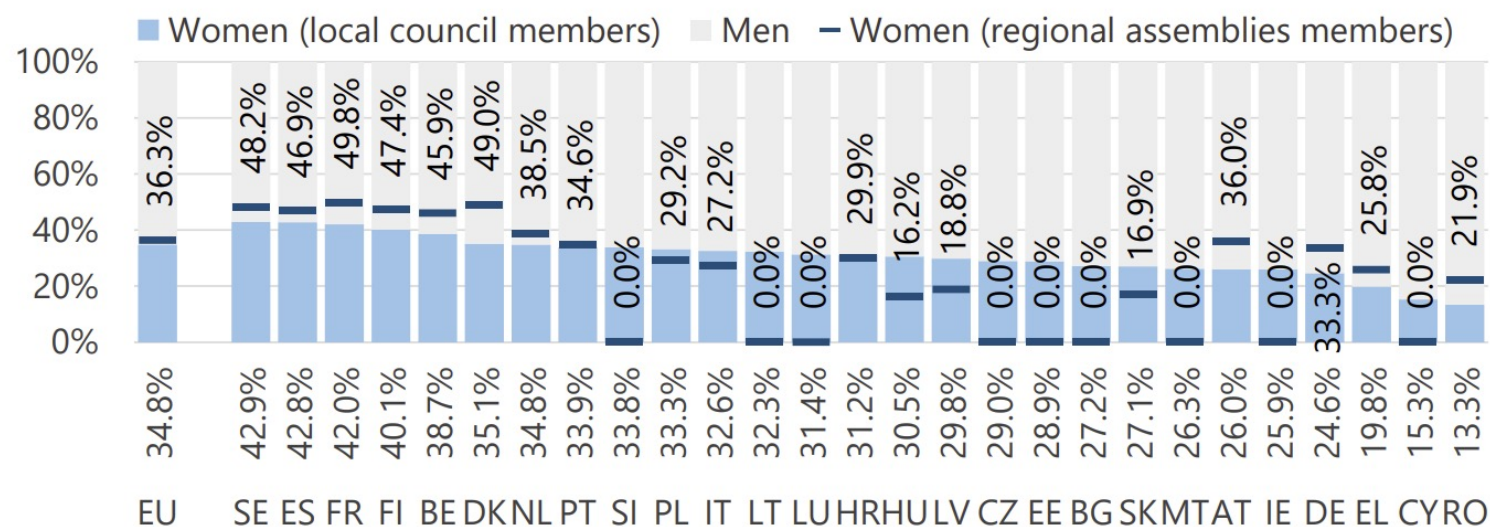
- PT – 39%
- ES – 48%
- AL – 41%
- SU – 46%
- EU – 33%

Source: EIGE Gender Statistics Database

En 2024, el porcentaje de mujeres “ministras” en los gobiernos de Europa era del 33%.

Report "Igualdad de Género" | UE 2025

Figure 4: Share of women members in regional assemblies and local councils in EU Member States, 2024



Source: EIGE Gender Statistics Database



% mujeres

PT – 34%/35%

ES – 43%/47%

AL – 25%/33%

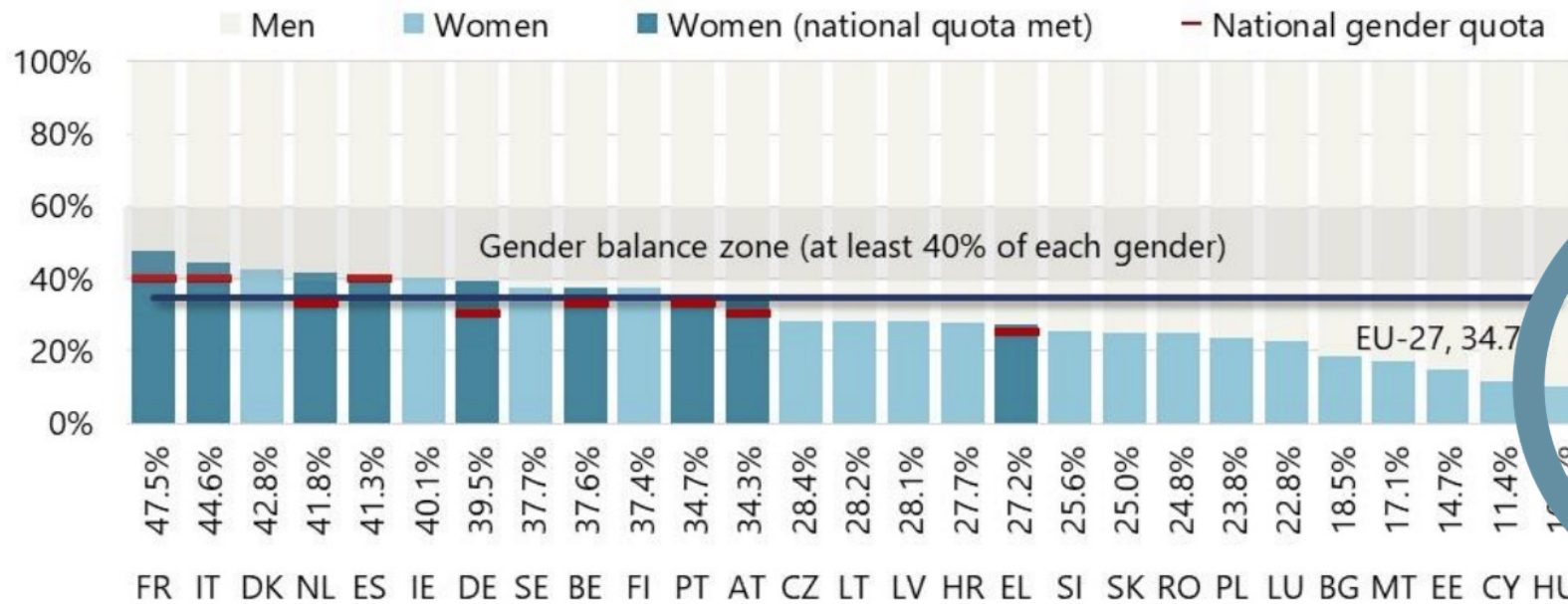
SU – 43%/48%

EU – 35%/36%

En 2024, el porcentaje de mujeres representadas en los parlamentos regionales era de 35% y autoridades locales era del 36%.

Report "Igualdad de Género" | UE 2025

Figure 5: Share of women and men on the boards of the largest listed companies in the EU, October 2024

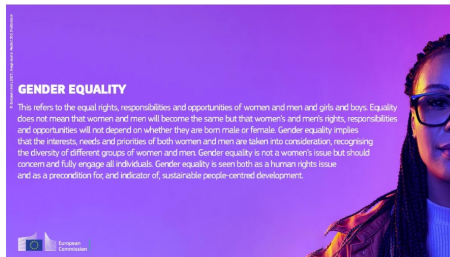


% mujeres
 PT – 35%
 ES – 41%
 AL – 40%
 SU – 38%
EU – 35%

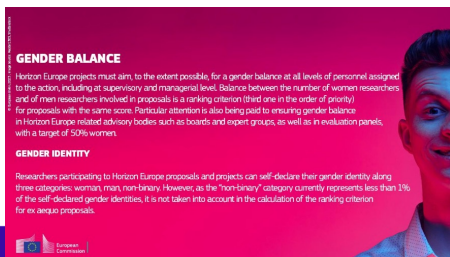
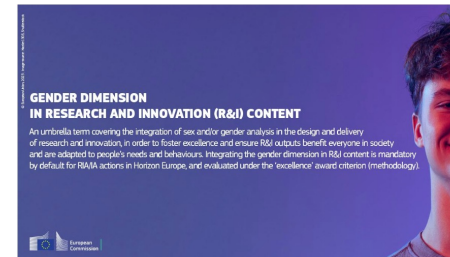
Source: EIGE, Gender Statistics

En 2024, el porcentaje de mujeres representadas en los consejos de administración de las grandes empresas era del 35% (Alemania por encima de la cuota).

Género en la investigación e innovación – UE



GÉNERO EN I+D
Una cuestión de derechos humanos y una condición previa para un desarrollo sostenible centrado en las personas



DIMENSIÓN DE GÉNERO VS. EQUILIBRIO DE GÉNERO
Los proyectos de Horizonte Europa deben aspirar a una participación equitativa (50/50) de hombres y mujeres en los equipos y roles de liderazgo. El equilibrio de género entre investigadores es un criterio de desempate en propuestas con la misma puntuación.

Género en la investigación e innovación – UE



PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO (4 requisitos obligatorios)

Documento público: el GEP debe ser un documento formal, publicado en el sitio web de la institución, firmado por la alta dirección y comunicado activamente dentro de la organización.

Recursos dedicados: el GEP debe contar con recursos y competencias específicas en igualdad de género para su implementación.

Recogida de datos y seguimiento: las organizaciones deben recopilar datos desglosados por sexo/género sobre el personal (y sobre los estudiantes, en los centros educativos correspondientes), con informes anuales basados en indicadores.

Formación: el GEP debe incluir también acciones de sensibilización y formación sobre igualdad de género.

5 ÁREAS TEMÁTICAS RECOMENDADAS QUE LAS ORGANIZACIONES PUEDEN CONSIDERAR EN SU PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO (GEP):

- ✓ Conciliación de la vida laboral y personal y cultura organizacional
- ✓ Equilibrio de género en los puestos de liderazgo y toma de decisiones
- ✓ Igualdad de género en la contratación y el desarrollo profesional
- ✓ Integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la docencia
- ✓ Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual

European University Alliances



- Aalto University, Espoo/Helsinki
- KTH Royal Institute of Technology, Stockholm
- Wrocław Tech (future full partner)
- Technical University of Darmstadt
- Graz University of Technology (future full partner)
- Grenoble INP-UGA
- Politecnico di Torino
- Universitat Politècnica de Catalunya · BarcelonaTech
- Universidade de Lisboa



European Universities
strategic transnational alliances across higher education institutions in Europe

60 European Universities alliances BY 2024

500 higher education institutions

Unite! in Numbers

9	230k	151	41000	764	3221
Universities	Students	Grants	Graduates	Startups	Awarded Patents

The Future of Ethics and Credibility in Science and Technology

A dialogue with the Unite! alliance researchers.

27 September, 10–12:00am CET
Online via zoom

Students Teachers
Researchers Staff 21 March 2025

Joined Up! Writing – Unite! 2025 Edition

Students, researchers, faculty, and staff from institutions within the Unite! alliance were invited to unleash their creativity by participating in the collaborative project Joined Up! Writing – Unite! edition.

UNITE! TRAIN

01 SEPT. - 07 SEPT.

BARCELONA TO GRENOBLE '24

Mobility / Staff weeks

Unite! visiting professorship program 24/25 TU Darmstadt

Up to 13 visiting professorships are to be financially supported. The target group are primarily experienced postdoc...

WORKSHOP MAKE ME BETTER

an evening and daytime activities for students

Make me better: co-creating well-being initiatives for students

We are excited to invite you to a unique and engaging workshop titled 'Make Me Better: Co-creating Well-being Initiatives'.

MSCA 2025 POSTDOCTORAL FELLOWSHIP: CALL PRESENTATION

The Marie Skłodowska Curie Actions (MSCA) Postdoctoral Fellowships (PF) support career development of researchers of any nat...

Student Well-Being Guide. How do I feel?

This guide summarises the common challenges that students face in their daily life, demonstrating typical situations to identify with, asking helpful questions for the readers to reflect on, providing first actions to make changes in their lives, and showing resources to explore further to sustain their physical, mental and emotional well-being. The aim of the well-being guide is to sensitise students and employees to the topic of mental health and well-being and to provide initial, easy-to-implement recommendations for action.

LINKS & DOWNLOADS

[Unite Well Being Guide for Students.pdf](#)

Unite! Faculty & Staff Mobility Manual

As a staff member of a higher education institution, you are eligible to participate in a mobility supported by the Erasmus+ programme. Individual Erasmus+ staff mobilities are short individual mobilities dedicated to staff members and financed by the Erasmus+ programme. These mobilities can have different formats (teaching, training, job shadowing, visit to a partner, participation in a staff week, etc.). This guide is dedicated to staff members who wish to go abroad on a Unite! individual Erasmus+ staff mobility.

LINKS & DOWNLOADS

[Unite! Faculty & Staff mobility manual.pdf](#)

Well-being at work: best practices for Faculty & Staff

The following guide, is designed to facilitate the exchange of best practices between the nine universities that form the alliance. It outlines, by theme, all flagship and major actions that are implemented locally to improve the work experience of the employees. The concept of well-being at work may vary depending on your university, the country you work in, and the local context. As a result, a wide range of actions aimed at improving the quality of work life for both faculty and staff exists across our alliance.

LINKS & DOWNLOADS

[Well-being at work best practices.pdf](#)

Unite! Research School

October 14th-18th 2024 / Grenoble-Autrans, France

- Nuclear Engineering
- Electrochemical Energy Conversion and Storage
- Artificial Intelligence
- Industry 4.0
- Sustainable Electronics

Students 10 March 2025

Enhance Your Language Skills with Unite! Language Tandems

Registration until 17th March. The Unite! Virtual Language Tandems are back, offering an unique opportunity to improve your speaking skills in Unite! languages while connecting with peers from across the Unite! community.

Unite! Seed Fund Initiative

European University Alliances

unite! | University Network for Innovation, Technology and Engineering

Guidelines for accessible content

Unite! Network for inclusion (UNI)

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101017408

unite! | University Network for Innovation, Technology and Engineering

Checklist for accessible events

Unite! Network for inclusion (UNI)

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101017408

unite! | University Network for Innovation, Technology and Engineering

Unite! Charter on Diversity and Inclusion

As a pioneering European university alliance, Unite! is aware of its social responsibilities to provide extensive accessibility to and fair opportunities within higher education, as well as its impact on the shaping of future leaders in a globalized society. Therefore, Unite! is deeply committed to promoting *Diversity* and strengthening the process of *Inclusion* in all its operations.

Based on the respective strategies and regulations of the Unite! partner universities, this charter specifies their shared efforts to maintain a safe and unbiased environment for exchange, research, work and study. Each partner's own guidelines, measures and strategies remain unaffected by this charter and continue to apply in accordance with their respective directives.

This charter applies to all, i.e. faculty, staff, students, guests and external partners, who work and participate in any of Unite!'s various activities. The entire Unite! community is very strongly committed to cultivating a climate of mutual respect and preventing and decisively opposing (direct and indirect) discrimination of any kind within this joint project.

Diversity is a key guiding value for Unite! We are convinced that our shared differences are an essential component of international and democratic cooperation and further, are a fundamental accelerator of social change and innovation. Therefore, we strive to ensure and maintain an environment that not only celebrates and welcomes diversity, but also offers opportunities and chances for personal growth and fulfillment regardless of individual differences.

We actively seek to refrain from stereotypical attributions without ignoring the complexity of differences and lived experiences of our members. Awareness and recognition of diverse lifestyles and backgrounds should become a self-evident action in all decisions (Diversity-Mainstreaming).

Inclusion is defined by Unite! as a cross-sectional task, systematically embedded in the structure and development of all its operations, to practically implement and realize equitable participation. We aim to increase representation of all marginalized groups as our efforts are always led by an anti-discriminatory approach. We continually reflect on our own work and actions to identify and eliminate structures and practices within our reach that generate or sustain unjust treatment and discrimination.

As we strive to create and maintain inclusive learning, teaching and working environments, Unite! applies zero tolerance towards all forms of discrimination, harassment, sexual harassment or degrading treatment (victimization), and guarantees to resolve any such incidences.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

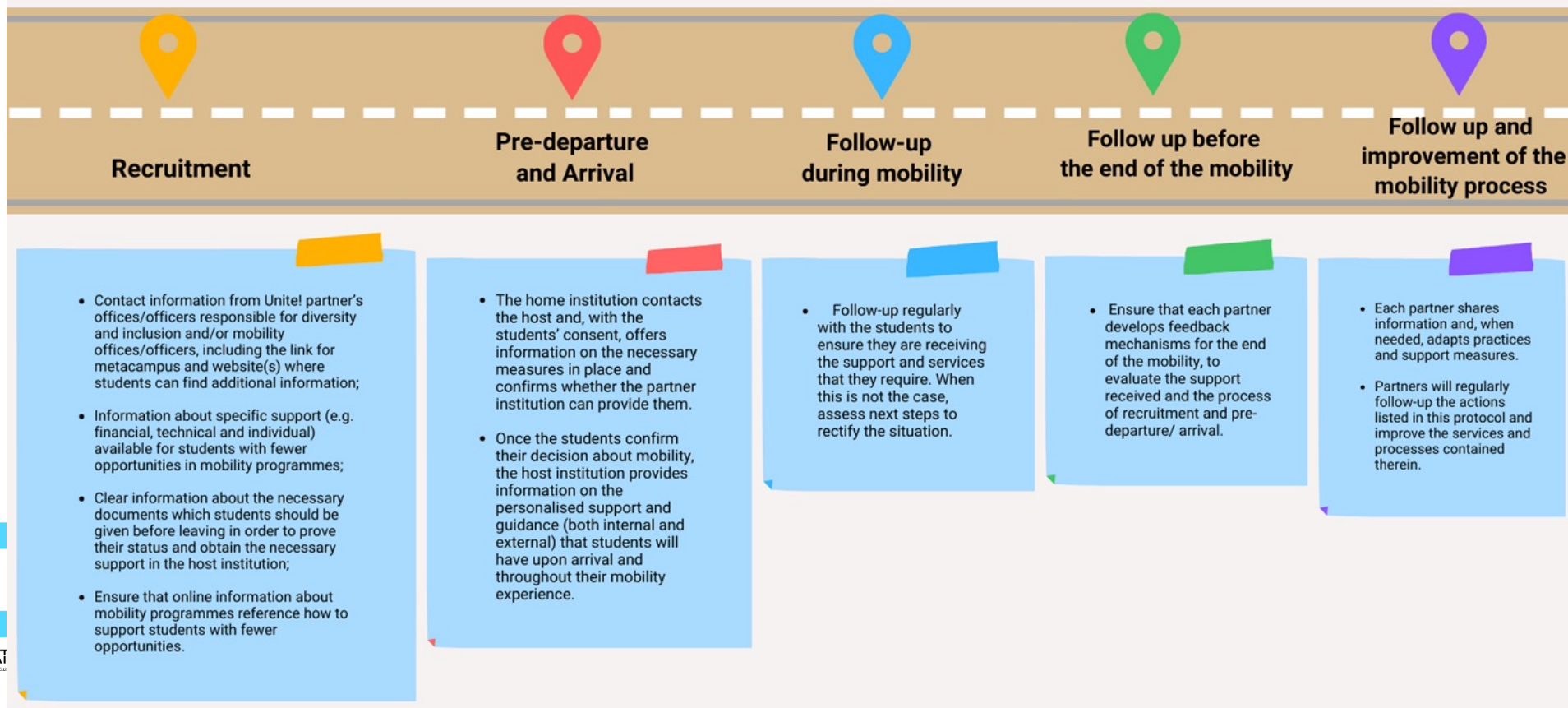
This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101017408

European University Alliances

UNITE! COMMON ACTION PROTOCOL

The Unite! Common Action Protocol is intended both for mobility offices/officers and offices/officers responsible for diversity and inclusion.

This protocol focuses on the three stages of the mobility program: recruitment, departure/reception and follow-up.



European University Alliances

- General
- Unite! Charter on Diversity ...
- Accessible Document Prod...
- Accessible Events Toolkit

Unite! Network for Inclusion

Course Participants Grades More -

You are enrolled in the course.

General

Announcements

Accessible Document Production Toolkit

Unite! strives to be an inclusive environment. As such, it is Unite! policy to comply with the Directive 2016/2102/EU *Web Accessibility Directive* and the Directive 2019/882/EU *European Accessibility Act*.

To comply with both Directives, working documents or documents posted online, such as Microsoft Word documents, Microsoft PowerPoint presentations, Excel spreadsheet, Adobe PDF files and videos must be accessible.

These documents provide guidelines in order to make your documents accessible to a wide audience.

- Unite Guidelines to produce accessible documents- UNI
- Quick guidelines to produce accessible word documents- UNI
- Quick guidelines to produce accessible PowerPoint documents- UNI
- Quick guidelines to produce accessible Excel documents- UNI
- Quick guidelines to produce accessible PDF documents- UNI
- 10 TIPS for Digital Accessibility

Unite Common Action Protocol

Unite! Common Action Protocol for recruitment, reception and follow-up of students with fewer opportunities in mobility programs

Unite! Common Action Protocol

European University Alliances

Faculty & Staff Courses / Unite! 21 Day Diversity and Inclusion Challenge

Unite! 21 Day Diversity and Inclusion Challenge



ORGANISING PARTNER (UNIVERSITY)

ULisboa

LANGUAGE

English

PUBLIC

All faculty & Staff

COURSE DATES

COURSE START DATE

20/03/2025

COURSE END DATE

31/01/2029

COURSE DURATION

21 days proposed as daily training three weeks long. The Challenge includes 15 trainings for working days and 6 additional proposals for weekends.

APPLICATION DEADLINE

31/01/2029

CONTENT

The training is organized in 21 parts, each devoted to different aspects of Diversity and Inclusion. Each day, we'll share short readings, videos, and podcasts on various aspects of diversity and inclusion. On weekends, you can relax and involve your family and friends by watching a film or listening to music. Few minutes daily is needed to explore these resources and gain new perspectives on diversity and inclusion issues. This challenge is designed for Uniter at all levels of familiarity with diversity and inclusion initiatives.

MODALITY

Online

FACILITATOR/TEACHER

Carla Eduarda de Sousa Boura Costa
carla.boura@tecnico.ulisboa.pt

NUMBER OF PARTICIPANTS

No limitations

REGISTRATION REQUIREMENTS

Unite! 21 Day Diversity and Inclusion Challenge is available for everybody at Unite! universities.

REGISTRATION MEAN

[Apply here](#)

TOPIC

Inclusion, Diversity, Equity

European University Alliances



ESA 2025

The European Student Assembly (ESA) is the flagship initiative of the EUC Voices Erasmus+ project, designed to bring together approximately 250 students from across Europe each year. This dynamic event provides a unique platform for selected European students to delve into essential issues facing the European Union, sparking impactful discussions and fostering intercultural exchange.

Here are the **panels for ESA 2025**:

- **Panel 1 - Mentally (un)stable.** How can the EU help young people manage mental health issues caused by overstimulation?
- **Panel 2 - Greener tomorrow.** What is the role of climate and environmental policies in higher education and energy?
- **Panel 3 - AI, European democracy and civic engagement.** How can the EU benefit from Artificial Intelligence in its mission of promoting democracy?
- **Panel 4 - Innovation for all.** In what ways can the EU balance innovation and competitiveness to support sustainable economic growth?
- **Panel 5 - Education beyond graduation.** How can the EU promote lifelong learning to prepare its citizens for rapid technological and socioeconomic changes?
- **Panel 6 - Living with dignity.** What measures should the EU consider to ensure affordable housing for its younger generations?
- **Panel 7 - Unveiling inequalities.** What are the issues related to the gender pay gap and minorities?
- **Panel 8 - Unity in diversity.** How can the EU foster cultural understanding and inclusivity in an increasingly diverse Europe?



GENDER BALANCE

DIVERSIDADE E
IGUALDADE DE GÉNERO

TÉCNICO LISBOA

Promoción y valorización de la diversidad en el Técnico, a través de un conjunto de actividades orientadas a reforzar la inclusión en general y la igualdad de género en particular.





Porcentaje de estudiantes de sexo femenino

29%



Porcentaje de docentes de sexo femenino

28%

“Al ritmo actual, la igualdad de género en los cargos más altos de poder no se alcanzará en los próximos 130 años.”

ONU Mujeres, 2021



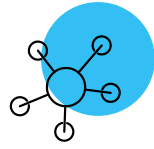
GENDER BALANCE

DIVERSIDADE E
IGUALDADE DE GÉNERO
TÉCNICO LISBOA

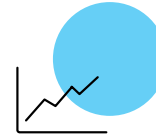
Actividades



Premio Maria de Lourdes Pintasilgo



Proyectos (GenderScan, FostWoM, INGDIVS)



Página web



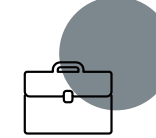
Folleto de comunicación inclusiva



WISE – Women in Science and Engineering



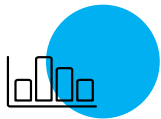
Role Models del Técnico



Charlas de Alumni



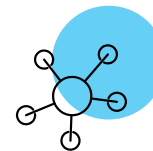
Plan de Igualdad de Género



Forúm iGen



Engenheiras por um dia | Ingenieras por un día



Postlicencia de parentalidad



Artículos y comunicaciones en eventos

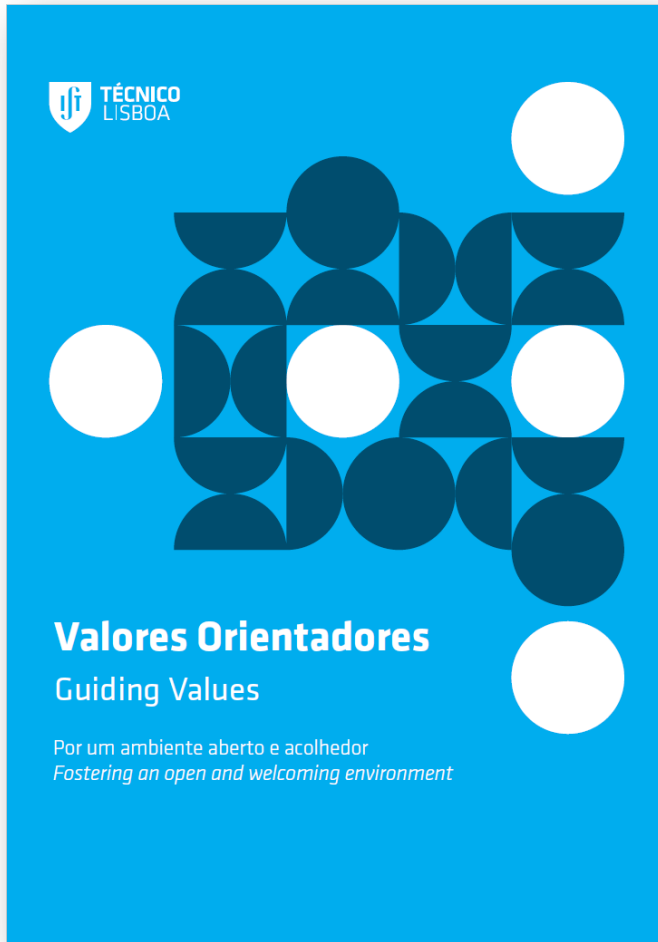
Lanzamiento del Programa

Embajadores e Embajadoras de los Valores

6 de março de 2025
Café das 12:30 – 14:30

provedoria.tecnico.ulisboa.pt





Os Valores que nos unem

The values that unite us



INTEGRIDADE INTEGRITY

PT 0

Atuamos com princípios, honestidade, transparência e abertura, verificando, desafiando e mudando os nossos comportamentos sempre que necessário.

EN 0

We act with principles, honesty, transparency, and openness, analyzing, challenging, and changing our behaviors whenever necessary



RESPEITO RESPECT

PT 0

Relacionamo-nos de forma justa, com gentileza e respeito, valorizando a diversidade e a singularidade da experiência individual, e as diferentes perspectivas e contributos de cada pessoa.

EN 0

We relate to others fairly, with kindness and respect, valuing diversity and the uniqueness of individual experiences, as well as the different perspectives and contributions of each person.



INOVAÇÃO INNOVATION

PT 0

Aventuramo-nos a sair da nossa zona de conforto, com a mente aberta e com a coragem de abraçar a mudança, promovendo o debate de ideias e a liberdade para arriscar fazer diferente.

EN 0

We venture outside our comfort zone, with an open mind and the courage to embrace change, promoting the exchange of ideas and the freedom to take risks and do things differently.



COLABORAÇÃO COLLABORATION

PT 0

Trabalhamos em conjunto, cultivando uma comunidade inclusiva e solidária que reconhece e valoriza todos os contributos assumindo a boa vontade e a boa-fé das pessoas.

EN 0

We work together, fostering an inclusive and supportive community that recognizes and values everyone's contributions, assuming the goodwill and good faith of individuals.



EXCELÊNCIA EXCELLENCE

PT 0

Almejamos a qualidade em tudo o que fazemos, temos orgulho no nosso trabalho, e assumimos o compromisso de equilibrar a exigência e o apoio, salvaguardando o bem-estar da comunidade.

EN 0

We strive for quality in everything we do, take pride in our work, and commit to balancing high standards with support, safeguarding the well-being of the community.



RESPEITO / RESPECT

Ser Técnico é respeitar Being Técnico means respecting

PT ◉

- Trato as pessoas de forma justa, digna e educada.
- Denuncio situações de assédio, abuso, mobbing, bullying, ou qualquer outra agressão física ou psicológica.
- Acolho as diferenças de opinião e procuro gerir potenciais conflitos de forma construtiva e empática.
- Reconheço e assumo responsabilidade pelo impacto dos meus comportamentos nas outras pessoas.

EN ◉

- I treat people fairly, respectfully, and courteously.
- I report situations of harassment, abuse, mobbing, bullying, or any other form of physical or psychological aggression.
- I embrace differences of opinion and seek to manage potential conflicts in a constructive and empathetic manner.
- I acknowledge and take responsibility for the impact of my behaviors on others.



RESPEITO / RESPECT



Ser Técnico é não tolerar faltas de respeito Being Técnico means not tolerating lack of respect

PT ◉

- Não sou prepotente, não imponho as minhas ideias ou pensamentos, trato respeitosamente as outras pessoas, não utilizando o meu poder/posição.
- Não permito discriminações ou faltas de respeito e confronto as situações na altura certa.
- Não faço julgamentos sobre a vida alheia e/ou falo das outras pessoas na sua ausência.
- Não pratico nem tolero atos de violência física ou psicológica sobre elementos da comunidade.

EN ◉

- I am not arrogant; I do not impose my ideas or thoughts on others.
- I treat people respectfully, refraining from using my power or position.
- I do not allow discrimination or disrespect and I address these situations at the right time.
- I do not make judgments about others' lives or speak about them in their absence.
- I do not engage in or tolerate acts of physical or psychological violence against members of the community.





Kit de Recursos

Para apoiar esta missão, o Kit de recursos inclui:

- Duas formações anuais em 2025
- Uma apresentação sobre os Valores do Técnico
- Exemplares da brochura 'Valores Orientadores'

Atualmente somos 70

Igualdade de Género

Promoção da comunicação inclusiva no Técnico

*“Que as práticas linguísticas,
nomeadamente da Administração Pública,
acompanhem as práticas sociais e
promovam o seu desenvolvimento”*

Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)

*“O primeiro passo para um ambiente de
trabalho saudável e inclusivo é a
utilização de uma linguagem e de
conteúdos visuais inclusivos
que reconheçam e reflitam a diversidade
e estejam isentos de preconceitos
inconscientes”*

Comunicação Inclusiva no SCC, Secretariado-Geral do Conselho,
União Europeia

Promover a igualdade de género na comunicação

A igualdade de género é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável fixados pela Organização das Nações Unidas (ONU), sendo um debate atual e importante para a construção da sociedade.

O Técnico reconhece que a excelência implica uma política de inclusão em que a seleção pela qualidade é independente de género, etnia, religião ou orientação sexual.

Seguindo diretrizes nacionais⁽¹⁾ e europeias⁽²⁾, e alinhado com outras escolas de referência⁽³⁾, o Técnico entende que as práticas linguísticas deverão ser adequadas a uma nova geração de políticas para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Sendo a comunicação um instrumento poderoso, que ajuda a moldar atitudes, perceções e comportamentos, utilizar uma linguagem sensível às questões de género e isenta de preconceitos é uma forma de contribuir para um ambiente de trabalho saudável e inclusivo no Técnico.

- (1). Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)
https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf
- (2). Comunicação Inclusiva no SCC, Secretariado-Geral do Conselho, União Europeia
https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf
- (3). Ensuring Bias-Free Job Postings, MIT (Massachusetts Institute of Technology)
<https://hr.mit.edu/managers/hiring/process/bias-free-postings>

Orientações

Pretende-se com este folheto, que se limita a orientações mínimas, dar uma primeira resposta à questão da igualdade de tratamento de ambos os sexos na linguagem, em particular no que diz respeito aos impressos, formulários e outros documentos de comunicação interna e externa da escola.

Assim, apresentam-se em seguida exemplos de utilização de formas não discriminatórias da linguagem, agrupadas em dois tipos de recursos:

- a neutralização ou abstração da referência sexual, através de formas inclusivas ou neutras;
- a especificação do sexo, através da utilização de formas duplas, ou do emprego de barras.



Diversidade e Igualdade de Género no IST - Boas Práticas

Neutralização ou abstração da referência sexual

Este recurso consiste em neutralizar ou minimizar a indicação do sexo das pessoas, através do emprego de formas inclusivas ou neutras, usando-se uma mesma forma para designar só homens, só mulheres ou mulheres e homens.

Exemplos de utilização de formas neutras

Em vez de	Utilizar
O requerente	A pessoa que requer
Os interessados	As pessoas interessadas
As empregadas de limpeza	O pessoal de limpeza
As secretárias	O secretariado
Exmo. Senhor Presidente do Departamento	A Presidência do Departamento
Nascido em	Data de nascimento
O candidato deve enviar o seu formulário até...	Deverá enviar a sua candidatura até...
Os participantes/os candidatos...	Quem participar/quem se candidatar...
Os requerentes devem...	Quem requerer deve... / ou Se alguém requerer deve...

Técnico Lisboa adopta una medida sin precedentes: dispensa docente tras la licencia de parentalidad - 2017



GENDER BALANCE

DIVERSIDADE E
IGUALDADE DE GÉNERO
TÉCNICO LISBOA

“Todo el personal docente que haya estado de baja durante al menos 100 días tendrá derecho a una exención de docencia durante un semestre”

La **igualdad** entre mujeres y hombres es uno de los objetivos del Instituto Superior Técnico, y la aprobación de una **dispensa docente tras la licencia de parentalidad** es una muestra clara de este compromiso. Esta medida tiene como objetivo facilitar una mejor conciliación entre la vida laboral y la

Maria de Lourdes Pintasilgo Award celebrates women's contributions to engineering for the eighth time



Carla Lewark, CEO at the AGI (Aerogearbox International) joint venture, won the award in the “**Role Model**” category. Researchers Sofia Aparício (conducts research on the development and selection of natural solvents) and Eduarda Vaz (is doing PhD in the United States in artificial intelligence applied to genetics) were awarded in the “**Young Alumna**” category.

With different academic and professional backgrounds, these Técnico alumnae were the winners of the eighth edition of the Maria de Lourdes Pintasilgo Award, established by Técnico to promote gender equality at the school and to recognise the crucial role played by women in all areas of engineering. The ceremony took place on 26 November at the Técnico Congress Centre, with the High Patronage of His Excellency the President of the Portuguese Republic

iGen academia

Temas diferentes sobre a igualdade.

Explore o plano de formação previsto para 2024.

10 ABRIL
14h30 - 17h30
Workshop
Super Vida(s): Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
Local Altice - Fórum Picoas | Showroom Av. Fontes Pereira de Melo 40, 1050-118 Lisboa
Organização Altice

06 JUNHO
14h30 - 17h30
Workshop
Responsabilidade Social e Igualdade de Género
Local Sala de Âmbito Cultural do El Corte Inglés de Lisboa
Organização El Corte Inglés

data a definir
Workshop
Planos Para a Igualdade

data a definir
Ação de formação
Linguagem Inclusiva



iGen academia CONVITE

Transforme o Seu Ambiente de Trabalho:
Descubra o Caminho para o Bem-Estar e Felicidade Organizacional!

O Instituto Português da Qualidade, no âmbito da Academia iGen, convida-o/a para um workshop prático e inspirador:
Workshop Bem-Estar e Felicidade Organizacional: Como Transformar Ambientes de Trabalho
Data: 25 de março | Hora: 10:00 às 12:30
Local: Auditório do IPQ - Monte de Caparica

Neste workshop, irá:

- Ficar a saber mais sobre a implementação de práticas de bem-estar e felicidade organizacional - Norma Portuguesa (NP) 4590:2023 Sistema de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional
- Inspirar-se a partir de testemunhos reais das Organizações


Agenda:


- Abertura do evento - Maria João Graça IPQ
- A felicidade treina-se! - Susana Oliveira - Comissão Técnica 219
- O bem-estar e a felicidade organizacional conquistam-se!
- Apresentação da Norma Portuguesa (NP) 4590:2023 Sistema de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional
- Testemunhos
 - Patrici Ramiro Matos - Águas de Santarém, Helena Silva - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, Armando Soares - Câmara de Oeiras, Maria Levy - TAP Air Portugal, Graça Cunha - Cachapuz
- Encerramento do evento - Carla Tavares - CITE

Não perca a oportunidade de ver como a Norma Portuguesa (NP) 4590:2023 Sistema de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional pode mudar os ambientes de trabalho. **Garanta a sua presença, através da inscrição aqui!**


O convite está aberto a todas as organizações do Fórum iGen e a qualquer pessoa interessada. Contamos consigo para divulgar este workshop e envolver mais pessoas!

Cumprimentos,
O Grupo de Trabalho 5





GENDER BALANCE
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE GÉNERO
TÉCNICO LISBOA



FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE

El Foro iGen, creado en 2013, es un espacio de encuentro de organizaciones de los sectores privado, público y cooperativo, reunidas en torno a un compromiso común: promover medidas para la Igualdad de Género en sus políticas internas, en consonancia con la Estrategia Europea 2020, las prioridades del Estado portugués y los objetivos de la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE)

Iniciativa Nacional “Engenheiras por um dia”



El programa involucra una red de **101 entidades asociadas (15 de ellas municipios), 62 escuelas básicas y secundarias, y 23 instituciones de enseñanza superior**. Para reforzar el programa y su red de colaboradores, se creó en diciembre de 2021 la Alianza para la Igualdad en las TIC, centrada en la formación, el empoderamiento, la contratación y la retención de más niñas y mujeres en los campos de la tecnología y la ingeniería.

El Programa **INGENIERAS POR UN DÍA** ("Engineers for a Day") promueve, entre las alumnas de enseñanza no universitaria, la elección de las áreas de ingeniería y tecnología, **desmontando la idea de que estos son ámbitos dominados por los hombres**. Se trata de una iniciativa del Gobierno, coordinada por la Comisión para la Ciudadanía y la Igualdad de Género (CIG) y por INCoDe.2030, en colaboración con la Asociación Portuguesa para la Diversidad e Inclusión (APPDI), el Instituto Superior Técnico y la Orden de Ingenieros.

Iniciativa Nacional “Engenheiras por um dia”





GENDER BALANCE

DIVERSIDADE E
IGUALDADE DE GÉNERO
TÉCNICO LISBOA

Plan para la Diversidad, Igualdad e Inclusión 2025-2028

Introducción

La igualdad de derechos es un objetivo transversal de la Agenda 2030 de la ONU, en la que se definen prioridades y aspiraciones para un mundo más sostenible y justo, movilizando esfuerzos hacia el cumplimiento de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los cuales se destacan los siguientes:



Garantizar el acceso a una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos.



Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.



Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.



Reducir las desigualdades dentro de los países y entre ellos.



Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, garantizar el acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces e responsables en todos los niveles.

Objetivo

Técnico Lisboa reconoce que la calidad y la excelencia dependen hoy de una política de inclusión, y que la diversidad de perspectivas promueve y estimula el desarrollo intelectual, el bienestar y el progreso de su comunidad, reforzando el sentido de pertenencia, el compromiso y la implicación a todos los niveles de la institución. En este sentido, este plan se centra en tres grandes pilares — Diversidad, Igualdad e Inclusión — y tiene como objetivo promover y valorar la diversidad en la escuela, garantizando el respeto por la diferencia y condiciones de igualdad de oportunidades para toda su comunidad, en un entorno libre de cualquier forma de discriminación.

DIVERSIDAD

Reconocer, respetar e involucrar o incluir a personas con características distintas, visibles o no visibles, valorando la diversidad de aptitudes dentro de un conjunto variado de atributos, en todas las cuestiones y prácticas relacionadas con el trabajo técnico y administrativo, la investigación, la docencia y los estudios.

IGUALDADE

Garantizar que los individuos o grupos no sufran ningún tipo de discriminación (directa o indirecta) por motivos como acoso sexual o de género, edad, etnia, origen social, nacionalidad, religión, orientación sexual o identidad, apariencia física u otras características personales, y asegurar condiciones de igualdad, así como las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades para todas las personas en todas las políticas y prácticas dentro de la organización.

INCLUSIÓN

Proporcionar un entorno de cooperación basado en la confianza y en la interacción respetuosa, donde todas las personas puedan expresar su verdadero ser, experimentar un sentido de pertenencia y donde los diferentes antecedentes y perspectivas futuras sean valorados como aportaciones que enriquecen un ambiente cada vez más diverso, justo y libre de discriminación, con igualdad de género, saludable y productivo, que permita a todas las personas desarrollar su talento y aprovechar al máximo sus capacidades.

Ámbitos de atención prioritaria

Para alcanzar sus objetivos, el Técnico desarrolla actualmente un conjunto de iniciativas que involucran a toda la Escuela, alineadas con las áreas estratégicas del Plan para la Igualdad de Género, la Inclusión y la No Discriminación de la Universidade de Lisboa, aprobado en 2022.

Estas iniciativas se enmarcan en 8 áreas de enfoque:

1. **Estructuras de Gobernanza y Toma de Decisiones**
2. **Igualdad en el acceso al empleo, reclutamiento y selección**
3. **Formación y desarrollo de competencias**
4. **Evaluación del desempeño y progresión en la carrera profesional**
5. **Respeto por la dignidad e integridad de las trabajadoras y los trabajadores y prevención del acoso laboral**
6. **Conciliación de la vida profesional, familiar y personal**
7. **Información y comunicación interna y externa**
8. **Investigación y docencia**

Estructuras de Gobernanza y Toma de Decisiones

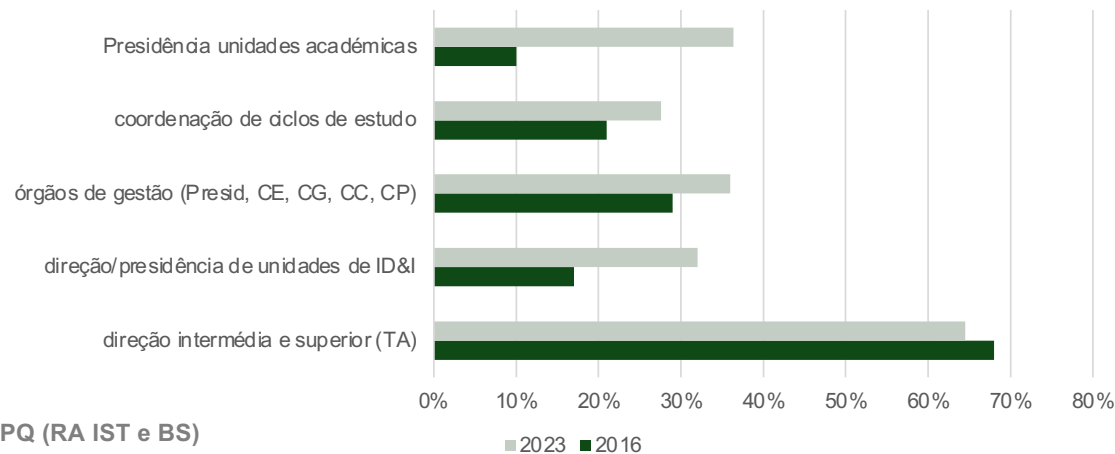
1. Estructuras de Gobernanza y Toma de Decisiones

Promoción de la igualdad de oportunidades y eliminación de la discriminación basada en el género u otros factores en los niveles de gobernanza y toma de decisiones del Técnico:

- Incluyendo la temática de la igualdad de género, la inclusión y la no discriminación en los documentos estratégicos y de planificación de la Escuela;
- Garantizando una representación equilibrada de los componentes considerados relevantes en los distintos niveles de la estructura organizativa;
- Promoviendo el intercambio de experiencias, buenas prácticas y soluciones.

		Responsabilidades
Atividades específicas	Elaboração/revisão de documentos de ação estratégica/planeamento	CG, Coordenação GB@Técnico, DPQ
Atividades contínuas	Monitorização dos indicadores de GB nas estruturas de decisão da Escola	Coordenação GB@Técnico, DPQ
	Ações de sensibilização, partilha de Boas Práticas e divulgação das atividades GB: artigos e comunicações internas e externas	Coordenação GB@Técnico, DPQ
	Participação no Fórum iGen	DPQ, DRH

% mulheres em cargos de gestão



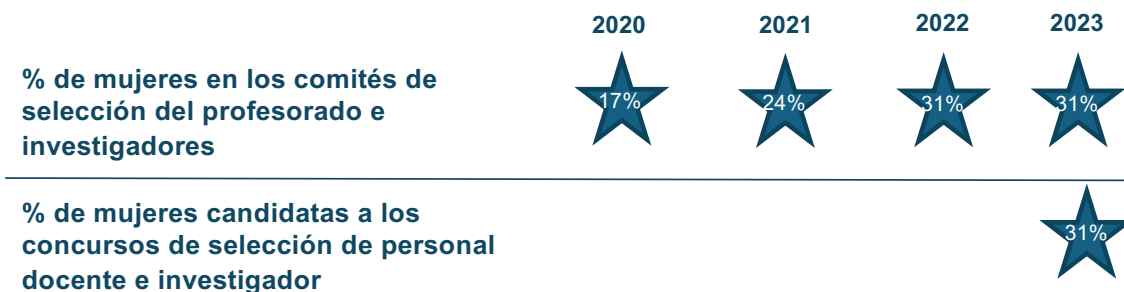
Igualdad en el acceso al empleo, reclutamiento y selección

2 – Igualdad en el acceso al empleo, reclutamiento y selección

Promoción de la diversidad en los cuerpos docente, investigador, administrativo, técnico y estudiantil

- Garantizando que los criterios y procedimientos de contratación y promoción tengan en cuenta el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación;
- Manteniendo información desglosada por sexo en los estudios y estadísticas de la Escuela;
- Fomentando la candidatura y selección de hombres o mujeres en áreas donde estén subrepresentados/as;
- Contribuyendo al desarrollo de un mercado laboral atractivo, abierto y sostenible para el personal investigador, con condiciones que permitan la contratación y retención de investigadores de alta calidad en entornos propicios para un rendimiento y una productividad eficaces.

		Responsabilidades
Actividades específicas	Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)	DRH
Actividades continuas	Ações de sensibilização da comunidade do Técnico sobre a importância da diversidade, igualdade e inclusão	DRH, DPQ
	Monitorização dos indicadores de igualdade de género nos processos de recrutamento e promoção	DRH, DPQ
	Promoção da Igualdade de Género na formação e investigação em Ciência e Tecnologia (Bolsas Woman in Science)	TT



Fontes: DRH

Formación y desarrollo de competencias

3 – Formación y desarrollo de competencias

Promoción del desarrollo profesional

- Potenciando el desarrollo continuo de la comunidad del IST, mediante la promoción de actividades formativas y estrategias de desarrollo profesional que contribuyan a alinear las responsabilidades institucionales con los objetivos profesionales de cada miembro;
- Adoptando medidas, programas de mentoría, asesoramiento y/o prácticas de coaching para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos superiores de toma de decisiones y de gestión/liderazgo.

		Responsabilidades
Atividades específicas	--	--
Atividades contínuas	Ações de formação na área da gestão e liderança	DRH, TT, NDA
	Ações de formação ou outras iniciativas de sensibilização para as questões da Diversidade, Igualdade e Inclusão	Coordenação GB@Técnico, DPQ, DRH
	Alumni Talks	TT, ACIM



Fontes: DPQ, TT

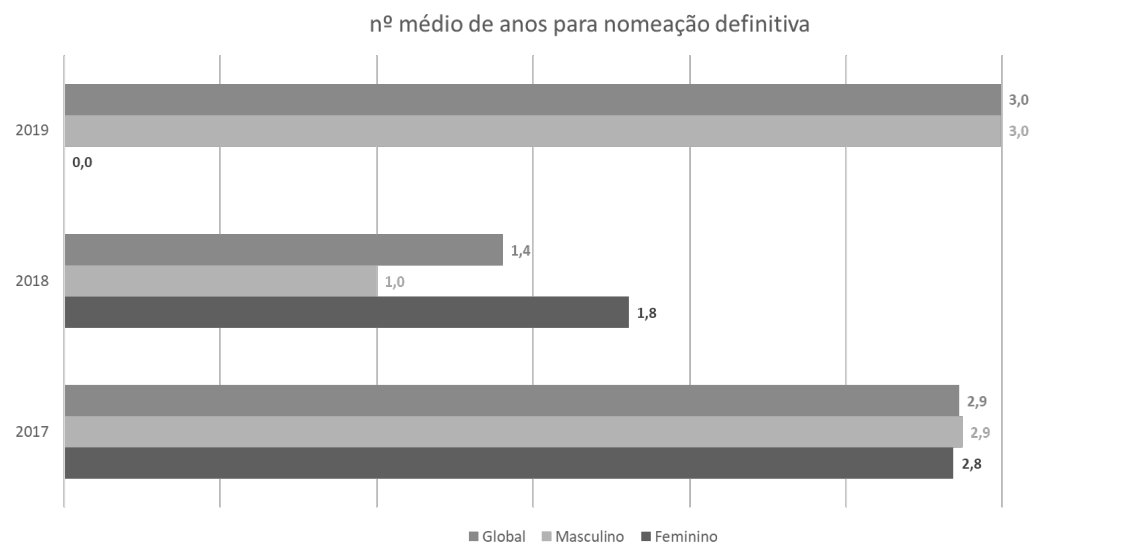
Evaluación del desempeño y progresión en la carrera profesional

4 – Evaluación del desempeño y progresión en la carrera profesional

Promoción de la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional

- Garantizando procesos transparentes y objetivos para la promoción y el desarrollo de la carrera;
- Implementando procedimientos que aseguren la igualdad de oportunidades en la promoción y el desarrollo profesional.

		Responsabilidades
Atividades específicas	Estudo de monitorização de indicadores de progressão de carreira	Coordenação GB@Técnico, DPQ
Atividades contínuas	Programa "Shaping the Future"	NDA



Fontes: AEPQ

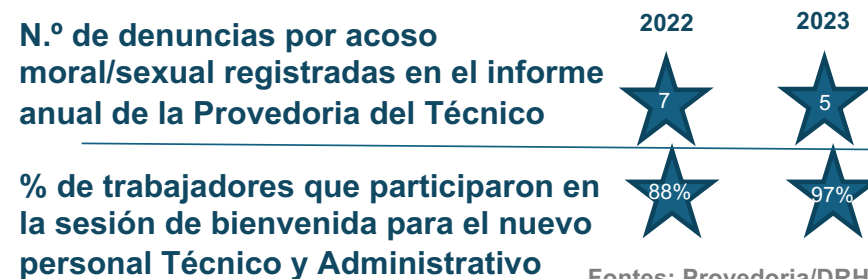
Respeto por la dignidad e integridad y prevención del acoso laboral

5 – Respeto por la dignidad e integridad de las trabajadoras y los trabajadores y prevención del acoso laboral

Promoción del bienestar y la inclusión de todos los miembros de la comunidad del Técnico

- Contribuyendo a la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales en la escuela;
- Divulgando iniciativas relacionadas con la salud física y psicológica de todos/as los/as trabajadores/as;
- Promoviendo una cultura de trabajo y estudio inclusiva, colaborativa y orientada al éxito;
- Contribuyendo a una escuela más inclusiva; Asegurando el apoyo al bienestar de la comunidad, permitiendo a sus miembros denunciar comportamientos indeseables como el acoso escolar, el acoso moral, el acoso sexual, la mala conducta, la discriminación racial y otras formas de comportamientos intolerables;
- Acogiendo e integrando a los nuevos miembros del personal Técnico y Administrativo.

		Responsab.
Atividades contínuas	Projeto Bem estar Working@Técnico	DRH
	Grupo de Trabalho Valores e Comportamentos	GT Valores e Comportamentos
	Grupo de Trabalho para Estudantes com Necessidades Educativas Especiais	GENEE
	Provedoria do IST	Provedores
	Programa de Acolhimento e Integração do Pessoal Técnico e Administrativo	DRH



Conciliación de la vida profesional, familiar y personal

6 – Conciliación de la vida profesional, familiar y personal

Promoción de la implementación de medidas de apoyo a la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar

-Previniendo y difundiendo formas de apoyo que contribuyan a que las personas del Técnico alcancen un equilibrio que garantice la igualdad de oportunidades;

-Divulgando y promoviendo medidas que fomenten la conciliación entre la vida profesional, familiar y personal;

-Ofreciendo modalidades de trabajo flexibles (horarios, puestos de trabajo, etc.) y oportunidades de desarrollo profesional, teniendo en cuenta las responsabilidades familiares específicas de los miembros de la comunidad del Técnico;

-Difundiendo los derechos legales relacionados con la protección de la parentalidad y la asistencia familiar, incluyendo los apoyos que faciliten la articulación de la vida profesional, familiar y personal para quienes tienen hijos/as dependientes.

		Responsabilidades
Atividades específicas	Levantamento dos requisitos para implementação da Norma (NP) 4552	DRH
	Sistematização de informação sobre medidas de apoio à conciliação na página da DRH	DRH
Atividades contínuas	Promoção do Teletrabalho	DRH
	Dispensa do serviço docente pós-licença de parentalidade	DRH, DPQ



Fontes: DRH

Información y comunicación interna y externa

7 - Información y comunicación interna y externa

Adopción de una política responsable de comunicación y divulgación, que evite el uso de estereotipos y promueva la diversidad y la inclusión

- Difundiendo buenas prácticas y modelos de referencia con el objetivo de promover el ejemplo de personas con trayectorias profesionales relevantes en el ámbito de las STEM y/o en puestos de alta responsabilidad en la toma de decisiones de gestión y liderazgo en la sociedad.

		Responsabilidades
Atividades específicas	Atualização/dinamização da página web “Diversidade e Igualdade de Género no IST” e criação de Observatório sobre Diversidade, Equidade e Inclusão	Coordenação GB@Técnico, DPQ, ACIM
	Recomendações sobre linguagem inclusiva	Coordenação GB@Técnico, DPQ
Atividades contínuas	Prémio Maria de Lurdes Pintasilgo	Coordenação GB@Técnico, ACIM
	Divulgação de casos de sucesso de mulheres da comunidade do Técnico, para inspiração de percursos em diversas áreas (empreendedorismo, investigação, docência, ...)	ACIM
	Promoção de iniciativas em ciência e engenharia para alunas do ensino secundário (<i>Dia Internacional das Raparigas nas TIC, Engenheiras por um Dia</i>)	ACIM, NCEP
	Identificação de oportunidades de mulheres nas CTEM	GB@Técnico

N.º de participantes recibidos en el marco del Día Internacional de las Niñas en las TIC



N.º de escuelas visitadas en el marco del programa Ingenieras por un día



Fontes: ACIM

Investigación y docencia

8 - Investigación y docencia

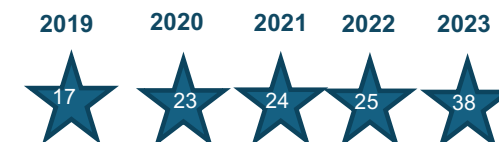
Velar por la presencia de los principios de igualdad, inclusión y no discriminación en las principales actividades de investigación y en las distintas vertientes de la enseñanza

- Promoviendo la incorporación, siempre que sea adecuado, de variables relacionadas con el sexo, el género, la nacionalidad y otros factores de discriminación en los estudios y proyectos a desarrollar;
- Incorporando, siempre que sea pertinente, los temas de diversidad, igualdad e inclusión en los planes de estudio.

		Responsabilidades
Atividades específicas	Projeto FostWom - Connecting Women & STEM	Coordenação GB@Técnico, AAI, DM
	Inquérito GenderScan - Gender Scan global survey on Gender Balance in STEM	Coordenação GB@Técnico
	Projeto ELA4Attract	AAI
	Projeto H2020 UNITE!	Coordenação GB@Técnico, DPQ
	Projeto ENACT - Enhancing Governance, Management and Reform in Sri Lankan Universities Through Non-Academic Staff Training	DRH, Coordenação GB@Técnico
Atividades contínuas	Inclusão do tema da igualdade e inclusão nas UC dos cursos IST	DEG
	Explorar os temas da diversidade, igualdade e inclusão nas publicações científicas	Coordenação GB@Técnico, DPQ

N.º de publicaciones afiliadas al IST indexadas en Elsevier Scopus en los ODS 1 (Erradicación de la pobreza), 5 (Igualdad de género) y 10 (Reducción de las desigualdades)

Fontes: DPQ



Monitoreo

Para el seguimiento de los avances alcanzados en estas tres dimensiones, se creó un **Observatorio para la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (OMNES)**, con el objetivo general de asegurar la recopilación, el análisis y la difusión de información que permita identificar desafíos en la promoción de la igualdad de oportunidades y en la plena integración de todas las personas de la comunidad del Técnico.

Como objetivos específicos, OMNES pretende:

TÉCNICO + DIVERSO

Identificar y difundir indicadores (género, edad, nacionalidad, capacidad física, neurodiversidad, ...) que permitan medir la evolución de la diversidad en la comunidad del Técnico.

TÉCNICO + JUSTO

Recopilar y analizar información sobre el éxito laboral y académico de la comunidad del Técnico, que permita verificar la existencia de condiciones de igualdad de oportunidades y un trato justo y equitativo para todos sus miembros.

TÉCNICO + INCLUSIVO

Definir métricas e indicadores de bienestar y satisfacción de la comunidad del Técnico, que permitan determinar en qué medida sus miembros demuestran sentido de pertenencia y de comunidad.

Monitorio

En el **PLAN ESTRATÉGICO del IST 2020-2030** se definieron algunas metas e indicadores relacionados con la Diversidad, la Igualdad y la Inclusión en la escuela, dentro de las prioridades establecidas para las áreas clave:

- mejora del aprendizaje de los estudiantes, de sus experiencias y resultados;
- investigación innovadora orientada a resolver desafíos del mundo real;
- implicación de toda la comunidad, reforzando el sentido de pertenencia y la conexión con la sociedad en general.

INDICADORES DE DESEMPENHO (KPI) DIVERSIDADE, IGUALDADE E INCLUSÃO	Situação em 2020	Metas
		2028
Taxa de abandono anual ¹	12%	5%
Média de anos até à conclusão da Licenciatura	4,2	3,5
Probabilidade média de recomendação pelos estudantes do IST ²	6,7	8
Percentagem de estudantes internacionais matriculados por ciclo	8%	25%
Percentagem de docentes internacionais	5%	20%
Percentagem de estudantes do sexo feminino	29%	40%

¹ Média ponderada para estudantes do primeiro e segundo ciclos

² Grau de probabilidade, numa escala de 1 a 10, de recomendação do Técnico

Monitoreo

organización **DIVERSA**

Estamos alcanzando el objetivo de captar e integrar a personas con perfiles diversos?

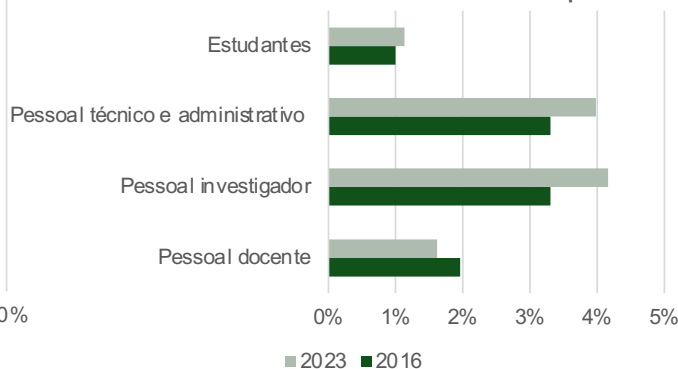
Fontes: DPQ (RAIDES/Balço Social/AG)

- En términos de género, se observa una evolución positiva en el porcentaje de mujeres estudiantes (29%), profesoras (28%) e investigadoras (37%), aunque aún lejos de las metas definidas en el Plan Estratégico del Técnico (35% en 2024 y 40% en 2028, en el caso de estudiantes de sexo femenino).
- En cuanto a las personas con discapacidad y/o necesidades educativas especiales, se registra un ligero crecimiento de aproximadamente un 1% en esta población, especialmente entre el personal investigador, técnico y administrativo.
- Respecto a las personas de nacionalidad extranjera, se observa un aumento significativo, sobre todo entre el alumnado (del 6% al 12%) y el profesorado (del 3% al 5%), aunque todavía por debajo de las metas establecidas en el Plan Estratégico de la escuela para 2024 y 2028 (15% y 25% para estudiantes, y 10% y 20% para el personal docente, respectivamente).

% de mulheres



% pessoas portadoras de deficiência/necessidades especiais



% pessoas com nacionalidade estrangeira



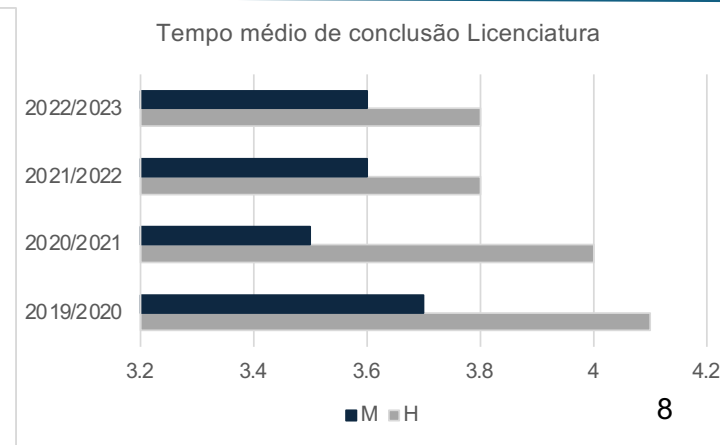
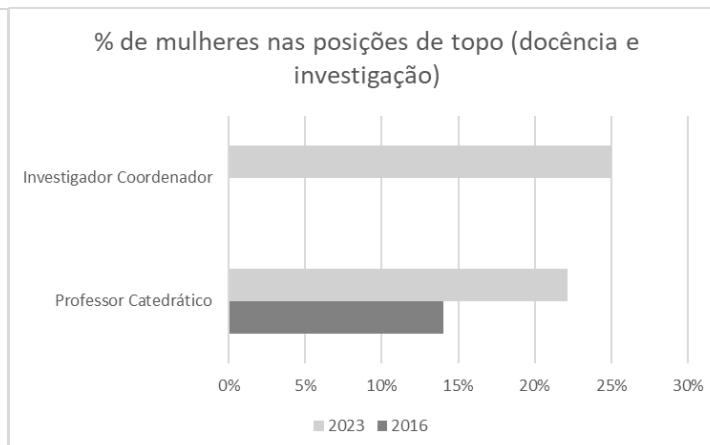
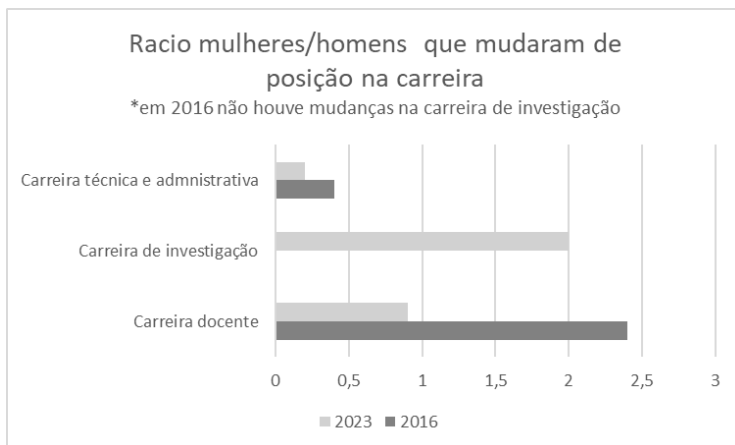
Monitorio

organización **EQUITATIVA**

Estamos identificando y ayudando a superar posibles barreras, y garantizando las mismas oportunidades de acceso, trabajo y estudio para todas las personas?

- En términos de progresión en la carrera, en 2016 hubo 2,4 mujeres docentes que cambiaron de categoría por cada hombre, proporción que no se mantuvo en los años siguientes, situándose en torno a 1 a 1.
- Esta evolución es claramente visible en el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de alto nivel en la docencia e investigación, con un aumento del 0% al 25% de mujeres Investigadoras Coordinadoras y del 14% al 22% de mujeres Profesoras Catedráticas.
- En lo que respecta al cuerpo estudiantil, y teniendo en cuenta el tiempo previsto para la finalización del Grado (3 años), los resultados por género muestran que las mujeres concluyen sus estudios en menos tiempo que los hombres, acercándose ambos grupos a las metas estratégicas para 2024 y 2028 (3,5 y 3,9 años, respectivamente).
- Se prevé, en el futuro, una evaluación de la situación también en función de otras variables como estudiantes con necesidades educativas especiales, región geográfica, apoyos sociales, entre otras posibles.

Fontes: DRH/DPQ (BS, IEESP)



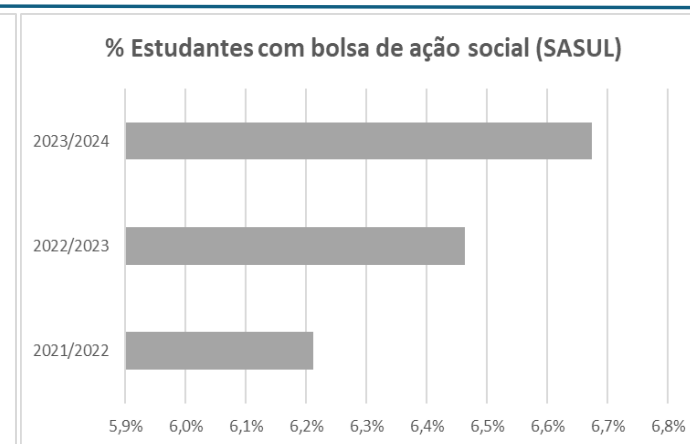
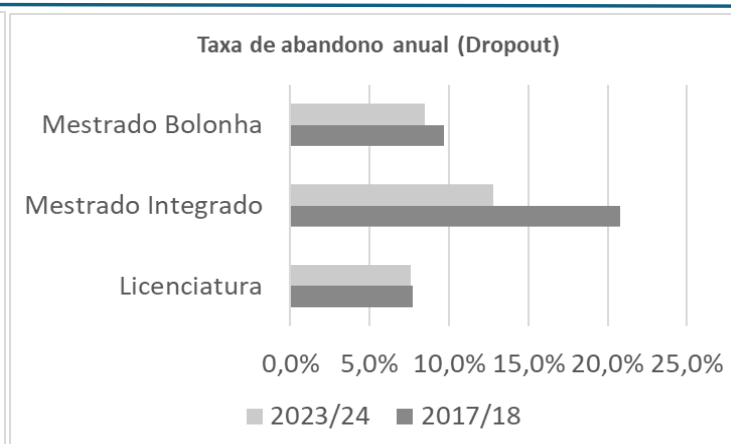
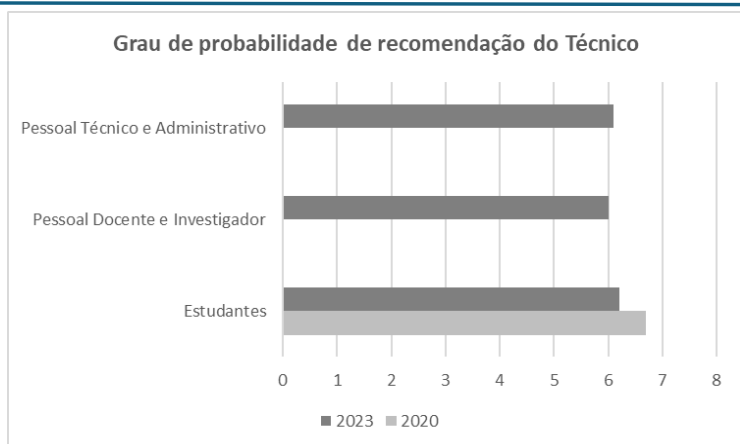
Monitoreo

organización **INCLUSIVA**

Todas las personas en el campus se sienten valoradas y apoyadas? ¿Sus ideas y necesidades han sido escuchadas, respetadas y comprendidas?

- A través de una encuesta (I2AT 2022-23), fue posible medir la probabilidad media de recomendación del Técnico, que ronda los 6 puntos (en una escala de 10), destacando la diferencia entre estudiantes hombres (6,3) y mujeres (6,0), aunque todavía por debajo de las metas definidas para 2024 (7) y 2028 (8).
- En cuanto a la tasa anual de abandono de los estudios de 1.º y 2.º ciclo, se ha observado una evolución muy positiva, especialmente a nivel de los Másteres Integrados, con una disminución de la tasa global de abandono en los tres tipos de cursos (8,5% en 2024), superando las metas estratégicas establecidas para la escuela (máximo del 10% para 2024 y del 5% para 2028).
- En relación con el apoyo a los estudiantes, especialmente a través de las Becas de Apoyo Social, se registra un ligero aumento del 6,2% al 6,7% del total del alumnado de la escuela.

Fontes: DPQ/GNEE



Enlaces útiles

SERVICIOS DE SUPORTE

- ❑ Associação do Pessoal do Instituto Superior Técnico: <https://apist.tecnico.ulisboa.pt/>
- ❑ Gabinete de Provedoria do IST: <https://conselhodeescola.tecnico.ulisboa.pt/provedoria/>
- ❑ Grupo de Trabalho para Estudantes com Necessidades Educativas Especiais: <https://nee.tecnico.ulisboa.pt>
- ❑ Núcleo de Estudantes Africanos: <https://neaist.tecnico.ulisboa.pt/>
- ❑ Núcleo QueerIST: <http://queerist.tecnico.ulisboa.pt/>
- ❑ Student Club on Mental Health and Inclusion: <https://mentalhealthclub.tecnico.ulisboa.pt/>

INFORMACIÓN

- ❑ Bem-estar Working@Tecnico: <https://drh.tecnico.ulisboa.pt/arquivos/bem-estar-workingtecnico/>
- ❑ Comunicação inclusiva no Técnico: <https://tecnico.ulisboa.pt/files/2021/05/04-linguagem-inclusiva-2021-web.pdf>
- ❑ Diversidade e Igualdade de Género no Técnico: <https://tecnico.ulisboa.pt/pt/viver/dia-a-dia/diversidade-e-igualdade-de-genero/>
- ❑ Gender Equality Plan 2021: https://tecnico.ulisboa.pt/files/2021/05/gender-equality-plan_2021.pdf
- ❑ Igualdade e Inclusão na Ulisboa: <https://www.ulisboa.pt/info/igualdade-e-inclusao>
- ❑ OMNES – Observatório para a Diversidade, Equidade e Inclusão: <https://aepq.tecnico.ulisboa.pt/planeamentoqualidade/sustentabilidade/omnes/>
- ❑ Rede para a Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação da Ulisboa: <https://www.ulisboa.pt/info/igualdade-e-inclusao>
- ❑ Valores orientadores: <https://drive.tecnico.ulisboa.pt/download/288548788178745>



GENDER BALANCE

DIVERSIDADE E
IGUALDADE DE GÉNERO

TÉCNICO LISBOA

Muchas Gracias