

OMNES

Observatório para a
Diversidade,
Equidade e
Inclusão

OMNES = forma neutra do latim que significa todo/a, todas as pessoas

OMNES – Observatório para a Diversidade, Equidade e Inclusão

DIVERSIDADE - Reconhecer, respeitar e envolver ou incluir pessoas com características distintas, visíveis ou não visíveis, valorizando a diversidade de aptidões dentro de um conjunto variado de atributos (p. ex., formação, idade, sexo, nacionalidade, competências, traços de personalidade), em todas as questões e práticas relacionadas com o trabalho técnico e administrativo, investigação, ensino, e estudos.

EQUIDADE – Garantir que indivíduos ou grupos não sofram de formas de discriminação (direta ou indireta) em razão de fatores como assédio sexual ou de género, idade, etnia, origem social, nacionalidade, língua, religião, crenças, opinião, saúde, deficiência, competências, orientação sexual ou identidade, aparência exterior ou outras características pessoais, e assegurar condições de igualdade e as mesmas oportunidades, direitos e responsabilidades para todas as pessoas em todas as políticas e práticas dentro da organização.

INCLUSÃO - Proporcionar um ambiente de cooperação digna de confiança e interação respeitosa, onde todas as pessoas podem expressar o seu verdadeiro eu, vivenciar um sentimento de pertença, e onde os diferentes passados e perspetivas futuras são vistos como mais valias que contribuem para um ambiente cada vez mais diverso, justo e livre de discriminação, de igualdade em termos de género, saudável e produtivo, que permita a todas as pessoas desenvolverem todo o seu talento e tirar o máximo partido das suas capacidades.

Objetivos gerais do Observatório

Promover e valorizar a diversidade na escola, assegurando a monitorização regular, análise, e divulgação de informação que permita identificar desafios na promoção da igualdade de oportunidades e da plena integração de todas as pessoas da comunidade do Técnico.

Objetivos específicos

TÉCNICO + DIVERSO

- Identificar e divulgar indicadores (género, idade, nacionalidade, capacidade física, neurodiversidade, ...) que permitam medir a evolução da diversidade na comunidade do Técnico

TÉCNICO + JUSTO

- Recolher e analisar informação sobre o sucesso laboral e académico da comunidade do Técnico, que permita verificar a existência de condições de igualdade de oportunidades e tratamento justo e equitativo de todos os seus membros

TÉCNICO + INCLUSIVO

- Definir métricas e indicadores de bem-estar e satisfação da comunidade do Técnico, que permitam apurar em que medida os seus membros demonstram sentido de pertença e de comunidade.

EIXOS DE AÇÃO

Organização Diversa:

contribuir para a diversidade da escola, monitorizando métricas e indicadores associados (género, idade, nacionalidade, capacidade física, neurodiversidade, ...)

Organização Equitativa: contribuir para o reforço de um tratamento justo para todas as pessoas, garantindo que a identidade não é preditiva do acesso a oportunidades e ao sucesso académico e profissional, monitorizando métricas e indicadores de sucesso laboral e académico

Organização inclusiva:

contribuir para o envolvimento de toda a escola no cumprimento da sua missão, para a inclusão, sentido de pertença e de comunidade, monitorizando métricas e indicadores de bem-estar e satisfação.



ESTRUTURA E CONTEÚDOS DO OBSERVATÓRIO

A. Missão

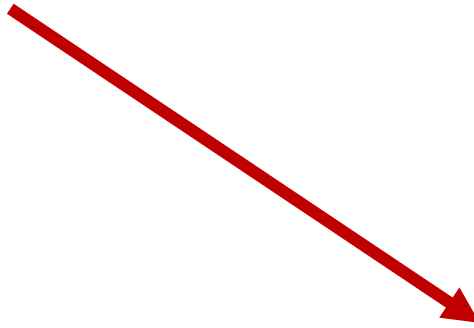
B. Tópicos

- i. Início (pag principal)
- ii. Áreas de foco (DEI)
- iii. Indicadores (5, 10, ... em cada área?)
- iv. Boas Práticas (Links para BP nos vários eixos/ObservIST)
- v. Publicações (listagem estudos, relatórios, artigos, apresentações, ...?)
- vi. Links Úteis (outros sites relacionados: GB, DRH, GNEE, LGBTQ+, CITE? CIG, ...??)
- vii. Notícias (todas as com tópico DEI criadas pelo GCRP/ACI?)
- viii. Contactos (AEPQ?)

Em revisão com base em vários documentos:

- INDICADORES Plano de Ação [Gender.Balance@Técnico](#)
- INDICADORES RIIND – Rede para a igualdade, inclusão e não discriminação (Ulisboa)
- INDICADORES RA, PA, PQ IST
- Indicadores referências externas (projeto UNITE, Benchmarking MP, projeto Smartqual, MQ ISCTE, Observatório UPC, Guiões CITE, ...)

COMO? INDICADORES



Áreas de foco	O que queremos medir?	Indicador para medir...	Descritivo	Fórmula de cálculo	Fonte(s)	Fornecedor(es)	2016	2021	OBS	
DIVERSIDADE	Será que estamos a conseguir captar e integrar pessoas com características distintas? Precisamos de indicadores que permitam medir a evolução da diversidade na comunidade do Técnico em termos de género, idade, nacionalidade, capacidade física, neurodiversidade, ...	Diversidade de género na comunidade do Técnico	% de mulheres no corpo docente, investigador, técnico e administrativo (por categoria), e no corpo de estudantes (por ciclo de estudo)	Nº de mulheres no corpo docente, investigador, técnico e administrativo e de estudantes (por categoria) no ano ÷ Total de pessoas do corpo docente, investigador, técnico e administrativo e de estudantes (por categoria) no ano x	INDEZ e RAIDES	DRH, NEP	Doc+inv - 26% TA - 68% Estud - 27%	Doc+inv - 27% TA - 70% Estud - 29%	UBI+UPC+UCTown+GlasgowU+YorkU+ChiangMayU+RIIND dados nas carreiras de topo 2016 - PCA - 14%; Inv.Coord. - 0%; 2021 - PCA - 20%; Inv.Coord. - 38%	
		Diversidade de género nas candidaturas ao Técnico	% de mulheres candidatas aos concursos de recrutamento do corpo docente, investigador, técnico e administrativo (por categoria), e do corpo de estudantes (por ciclo de estudo)	Nº de mulheres (por categoria trabalhadora e ciclo de estudo no caso das estudantes) no ano ÷ total pessoas (na categoria trabalhadora e ciclo de estudo no caso das estudantes) no ano x		DRH	DRH	DRH	PAGB, RIIND % mulheres contratadas 2016 - Doc+Inv=24%; TA=53%; 2021 - Doc+Inv=26%; TA=76%	
		Diversidade de género na composição dos júris de recrutamento de pessoal	% mulheres na composição dos júris de recrutamento de pessoal docente, investigador, técnico e administrativo	Nº de mulheres na composição dos júris de recrutamento de pessoal docente, investigador, técnico e administrativo no ano ÷ total de pessoas na composição dos júris de recrutamento de pessoal docente, investigador, técnico e administrativo no ano x		DRH	DRH	DRH	DRH	UBI+UNITE+PAGB+RIIND+IGOT (meta: Garantir, até 20 que as mulheres representem 40% dos membros dos júris de provas académicas e de concursos para recrutamento de docentes e investigadores/as) Doc+Inv 2020 = 17% /
		Diversidade etária na comunidade do Técnico	% pessoas da comunidade do Técnico (trabalhadores/as e estudantes) com idades compreendidas nos intervalos etários (15-24; 25-35; 35-44; 45-64, 65+)	Nº pessoas em cada intervalo (por categoria/ciclo de estudo) no ano ÷ Total de pessoas em cada categoria/ciclo de estudo no ano x	Balanço Social	DRH				CITE (intervalos matriz diagnóstico GEP), UBI
		Diversidade em termos da nacionalidade da comunidade do Técnico	% pessoas com nacionalidade estrangeira no corpo docente, investigador, técnico e administrativo, e de estudantes	nº pessoas com nacionalidade diferente da portuguesa no corpo docente, investigador, técnico e administrativo, e de estudantes (por categoria ou ciclo de estudo) no ano ÷ Total de pessoas no corpo docente, investigador, técnico e administrativo, e de estudantes (por categoria ou ciclo de estudo) no ano x	Balanço Social e RAIDES	DRH, NEP	Doc+inv - 5% Estud - 2%	Doc+inv - 5% Estud - 2%	UBI+UPC+UCTown+GlasgowU+YorkU+ChiangMayU+WneyU Situação 2020 e Metas PE IST 2030: % estud estrang de 8%; p/ 25%; doc estrang de 5%; p/ 20%;	
		Diversidade em termos de capacidades (competências?) na comunidade do Técnico	% pessoas portadoras de deficiência/necessidades especiais no corpo docente, investigador, técnico e administrativo, e de estudantes	Nº pessoas portadoras de deficiência/necessidades especiais no corpo docente, investigador, técnico e administrativo, e de estudantes (por categoria ou ciclo de estudo) no ano ÷ Total de pessoas no corpo docente, investigador, técnico e administrativo, e de estudantes (por categoria ou ciclo de estudo) no ano x		DA, GENE	Pessoal - 3% Estudantes - 1%	Pessoal - 3% Estudantes - 1%	RIIND	

ONDE? WEBSITE

U LISBOA | UNIVERSIDADE DE LISBOA

Pesquisar [Q] Login Área Privada EN

Estudar ▾ Investigar e Inovar ▾ Internacional ▾ Viver ▾

ORGANIZAÇÃO RECURSOS HUMANOS GESTÃO E LEGISLAÇÃO IMPRENSA DA ULISBOA MÉRITO BOLSAS E APOIOS HISTÓRIA PATRIMÓNIO CULTURAL IDENTIDADE BROCHURAS E FOLHETOS CAMPI SAÚDE E BEM-ESTAR NA ULISBOA PARCERIA ULISBOA/CGD AVALIAÇÃO E QUALIDADE

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Ação Social Necessidades Educativas Especiais Igualdade e Inclusão Voluntariado Ética

Início / Universidade / Responsabilidade Social / Responsabilidade Social



ONDE? WEBSITE

Viver

Com 3 três campi situados em Lisboa, Oeiras e Loures, o Técnico é uma realidade cheia de contrastes entre a proximidade do mar e do rio e o centro de Lisboa, proporcionando uma vivência singular.

Dia a dia

Conhecer Lisboa
Campi
Cultura e Desporto
Protocolos e Acordos
Associação dos Estudantes
Núcleos de Estudantes
Universidade e Igualdade de Género

Serviços

Cartão de Identificação
Aplicações Móveis
Mobilidade e Transportes
Serviços Informáticos
Serviços de Saúde
Apoio ao Estudante
Loja

Residências

Eng.º Duarte Pacheco
Prof. Ramôa Ribeiro

12

O Técnico possibilita a prática de 12 modalidades desportivas nos 3 *campi*.

56

No Técnico existem 46 Núcleos de estudantes e 10 Clubes de estudantes.

3

O Técnico tem três residências universitárias.

Dia a dia

Com um conjunto de modernas infraestruturas, o Técnico possibilita uma vivência singular através da oferta das mais variadas atividades culturais, lúdicas e desportivas. Os diversos **núcleos de estudantes** e **clubes** existentes

OMNES - Observatório para a Diversidade, Equidade e Inclusão

IGUALDADE
de oportunidades



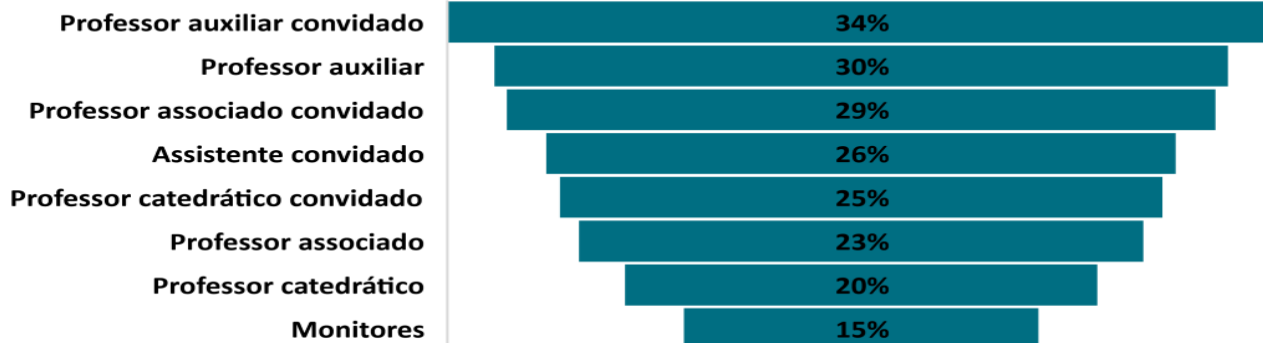
RESPEITO
pela diferença

Missão

Promover e valorizar a diversidade na escola, assegurando a monitorização regular, análise, e divulgação de informação que permita identificar desafios na promoção da igualdade de oportunidades e da plena integração de todas as pessoas da comunidade do Técnico.

De acordo com os dados de 2021, o Técnico tem 758 mulheres (43%) num universo de 1770 trabalhadores/as. Ao nível do corpo docente, tem 261 mulheres (27%), com maior representação ao nível da categoria de “Professor auxiliar convidado” (46 mulheres) e menor representação ao nível da categoria de “Monitor” (15%), seguida da categoria de “Professor catedrático” (20%).

% de mulheres no corpo docente em 2021



INÍCIO

ÁERAS DE FOCO

INDICADORES

BOAS PRÁTICAS

PUBLICAÇÕES

LINKS ÚTEIS

NOTÍCIAS

CONTACTOS

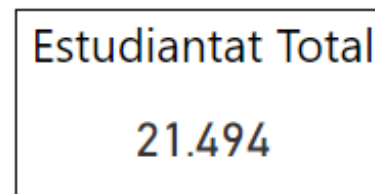
3 AF DEI

Dashboards com gráficos feitos com indicadores de resultados/impacto das atividades de promoção da diversidade, equidade e inclusão

Exemplos de BP em universidades de referência

Artigos, apresentações, estudos nas AF
Links: iGen, pág diversidade IST, outros grupos

Curs	Àmbit	Tipus Centre	Centre	Estudis	Nou Ingrés	Titulat/da	Nom Titulació
22-23 <input type="checkbox"/>	Todos <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Adscrit <input checked="" type="checkbox"/> Propi	Todos <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Grau <input type="checkbox"/> Màster	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si	Todos <input type="checkbox"/>

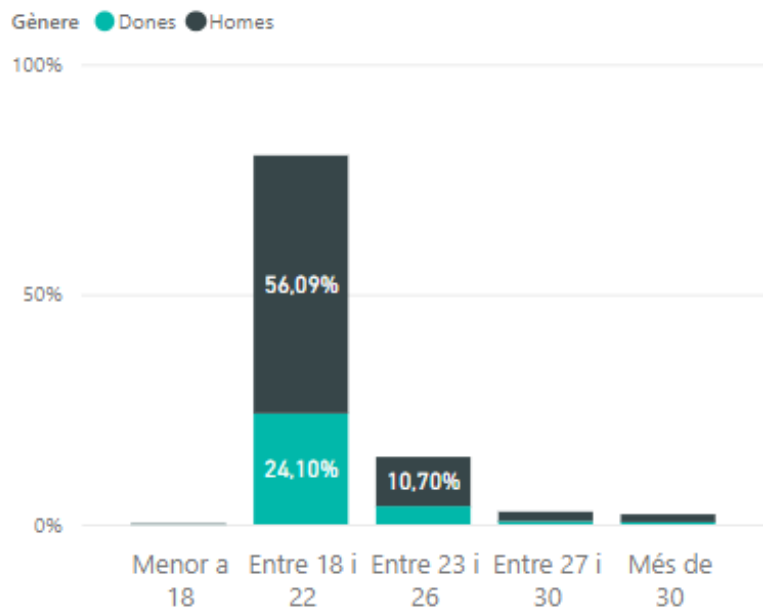


Rang edat

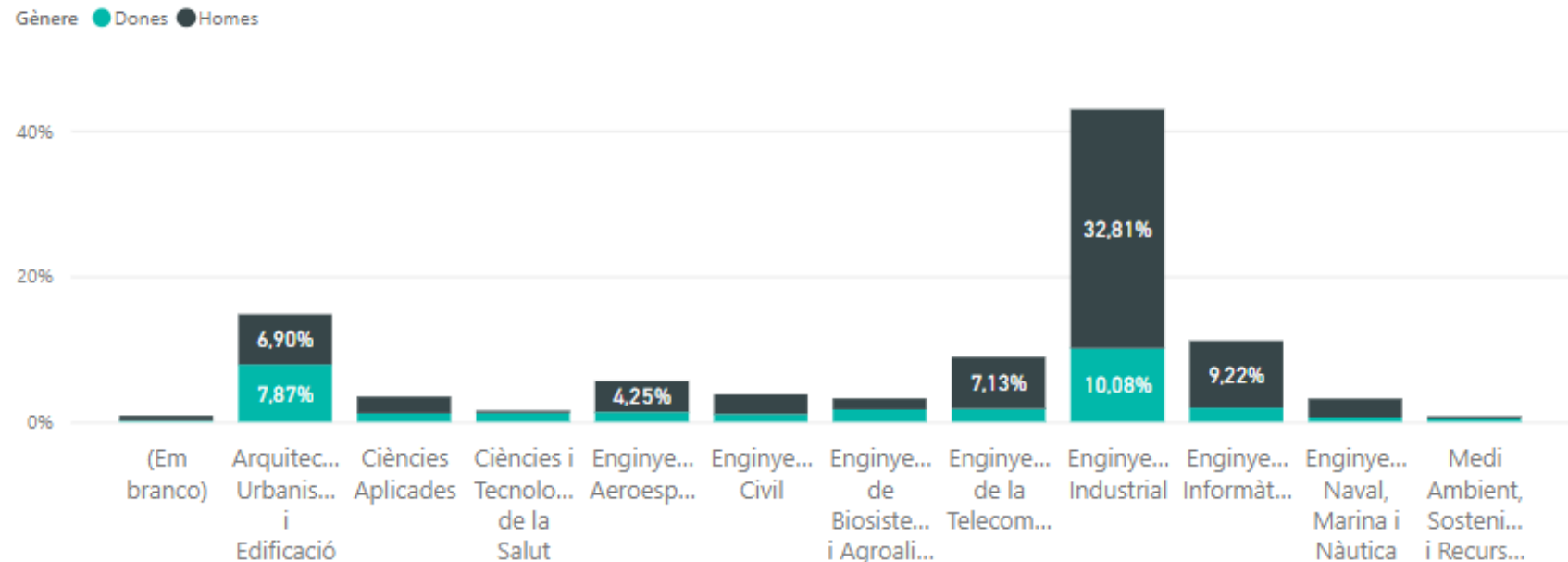
[Detall Xarxa Vives Grau i Màster](#)

Fes clic per gràfics en percentatge o en valor absolut

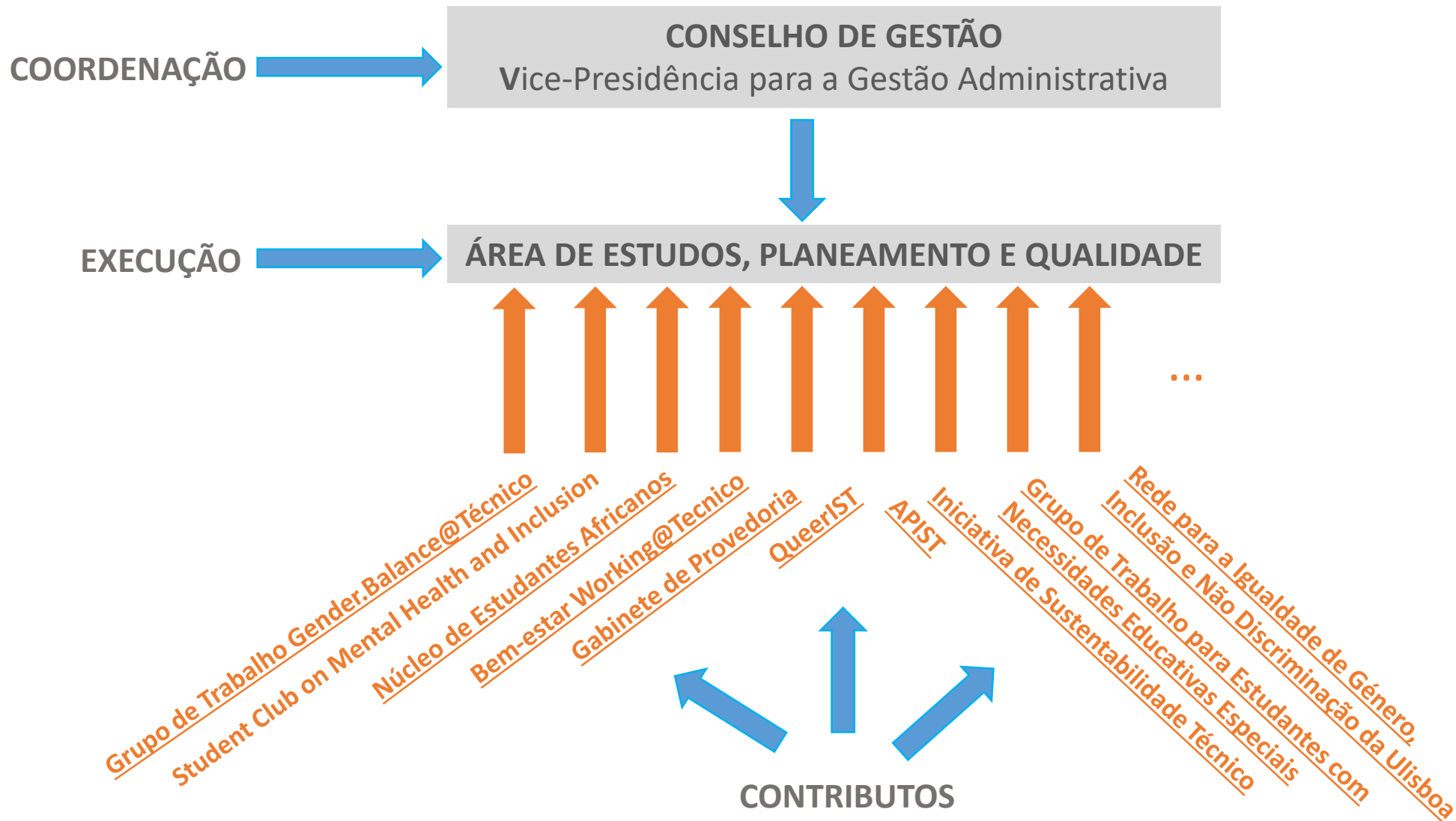
Gràfic per edat en percentatge



Gràfic per àmbit en percentatge



QUEM? RESPONSABILIDADES



QUANDO? PLANO DE AÇÃO

PLANO DE AÇÃO 2023	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	PLANO DE AÇÃO 2024	JAN	FEV
Definição objetivos (5W2H)	█											
Definição indicadores		█										
Mapeamento processo recolha sistemática indicadores globais do OMNES (Siadap MP: jul23)			█		▒							
Preenchimento Base de Dados para dashboards						█						
Lançamento do website								█				

RECURSOS

A. AEPQ – JP, MP, ...

B. Outros serviços (DRH, GTNEE, IST, ...)