



IPN INSTITUTO PEDRO NUNES
ASSOCIAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
DO IPN E DA IPN-INCUBADORA
2024-2026**

INSTITUTO PEDRO NUNES
**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
DO IPN E DA IPN-INCUBADORA
2024 - 2026**

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	2
2.	OBJETIVOS DO PLANO	4
3.	ESTATÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO	5
4.	DIMENSÕES DE ATUAÇÃO	6
5.	AÇÕES A IMPLEMENTAR	10
6.	MONITORIZAÇÃO	16
7.	CRONOGRAMA	17
8.	ANEXOS	18

Anexo I - Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate
ao Assédio no Trabalho

Anexo II - Política de IG na contratação de Recursos Humanos

1. INTRODUÇÃO

O IPN e a IPN-Incubadora têm fomentado ao longo dos anos o princípio da Igualdade de Género (IG) fazendo evoluir as suas equipas de forma positiva e igualitária, em matérias de igualdade de oportunidades para todos e de não discriminação, nomeadamente em razão do género, deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, nacionalidade, idade ou orientação sexual.

O presente Plano apresenta-se como uma formalização deste compromisso, na sequência da crescente sensibilização pública e suas implicações em contexto profissional, e enquadra-se nas estratégias nacionais e europeias para a IG.

A IG é um valor fundamental da União Europeia. Acresce tratar-se de uma prioridade que se consubstancia no Quinto Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS): “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”. As recentes linhas orientadoras da Comissão Europeia (CE) a este respeito são, igualmente, um catalisador para a concretização deste Plano:

A Estratégia para a IG aqui definida enquadra o trabalho da Comissão Europeia nesta matéria e estabelece os objetivos estratégicos e as principais ações para o período 2020-2025. O seu objetivo é construir uma Europa em que a IG seja concretizada até 2025 e em que a violência de género, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre mulheres e homens sejam uma coisa do passado. Uma Europa em que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na nossa sociedade europeia e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias.¹

A estratégia prevê medidas concretas em matérias de transparência salarial, conciliação da vida profissional e familiar para as mulheres e os homens, modalidades de trabalho flexíveis, melhorias de equilíbrio entre homens e mulheres em cargos de decisão, entre outros.

No âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal+Igual (ENIND), o nosso país estabelece, para o período de 2023-2026, objetivos estratégicos para o plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), nomeadamente: promover a igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na investigação e desenvolvimento (I&D) e no mundo digital (OE3); garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho (OE4) e promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico (OE5).²

A nível nacional, a estratégia propõe, entre outras, as metas de 10% de diferencial salarial entre mulheres e homens até 2030 e a implementação da norma portuguesa relativa a um Sistema de Gestão de Igualdade Salarial, com base na Norma Islandesa IST 85:2012. Estão em curso diversas iniciativas que visam a prossecução destes objetivos. Em 2022, a Meta Nacional para a IG desafia as empresas portuguesas a alcançar 40% de Mulheres em Cargos de Decisão até 2030 [Conselho de Administração, Comissão Executiva e Direções de 1.ª Linha]. A Norma NP 4552:2016 “Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal” permite a uma organização desenvolver e

¹<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PT>

²Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto.

implementar políticas, práticas, objetivos, e ações coerentes, em matéria de conciliação, permitindo a certificação do Sistema de Gestão da Conciliação. A rede Grace – Empresas Responsáveis, no âmbito do Cluster IG, visa estimular o debate e a partilha de know-how sobre processos e boas práticas na área da IG.

Em linha com as melhores práticas nacionais e europeias o Plano para a IG do IPN e da IPN-Incubadora 2024-2026, doravante designado por Plano, organiza-se em 5 secções, emergentes dos passos seguidos para a sua concretização:

- 1) Objetivos do Plano;
- 2) Estatísticas desagregadas por sexo;
- 3) Dimensões de atuação;
- 4) Ações a implementar;
- 5) Monitorização.

Este Plano está desenhado numa perspetiva de implementação e melhoria contínua, em função dos contextos sociais, profissionais e legislativos, podendo ser alterado, caso se justifique e/ou seja exigido por eventuais alterações legislativas.

2. OBJETIVOS DO PLANO

Este Plano tem como objetivo promover e sensibilizar para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas diferentes formas de intervenção das entidades na sociedade e junto do seu público-alvo.

As entidades estão conscientes da implicação social da igualdade nas práticas profissionais e estão comprometidas em integrar esta dimensão, na medida do possível e aplicável, na prossecução das suas atividades ao longo dos anos.

O Plano concretiza-se através de um conjunto de ações integradas nas atividades do IPN e da IPN-Incubadora, com vista à promoção de uma sociedade mais justa, equilibrada, tolerante e igualitária, respeitando os direitos fundamentais e liberdades de todas as pessoas.

3. ESTATÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO

Para o triénio de 2024-2026 pretende-se monitorizar os seguintes indicadores, no final de cada ano, abrangendo as pessoas vinculadas ao IPN e à IPN-Incubadora, por contrato de trabalho:

- Distribuição por sexo;
- Distribuição por sexo e por faixa etária;
- Distribuição por sexo e por número de filhos;
- Distribuição por sexo e por função;
- Distribuição por sexo e por nível de habilitações;
- Distribuição por sexo e por escalão de remuneração base.

Pretende-se assim mapear a distribuição de homens e mulheres dentro das entidades, tomar decisões com base em evidências, permitindo ajustar as políticas e ações conforme necessário dispondo de informação desagregada, numa base anual. Desta forma, será efetuado o levantamento dos respetivos indicadores, à data de 31 de dezembro de 2023, sendo realizada uma análise comparativa nos períodos homólogos seguintes, que irá constar nos respetivos relatórios anuais.

4. DIMENSÕES DE ATUAÇÃO

Em conformidade com o Plano anterior, considerando a legislação aplicável, as instruções da Comissão Europeia para apresentação de candidaturas no âmbito do programa-quadro de financiamento europeu Horizonte Europa e as áreas de intervenção de ambas as entidades, mantêm-se as dimensões de atuação, que de seguida se apresentam, destacando as ações planeadas mais relevantes.

DIMENSÃO 1 – ORGANIZACIONAL

Pretende-se dar continuidade ao trabalho realizado no triénio anterior em matérias de gestão e estratégia organizacional, designando uma equipa responsável para definição, implementação, monitorização e reporte do Plano, em estreita articulação com a Direção das entidades.

Desta forma, designa-se a seguinte equipa para o triénio 2024-2026:

- Ana Luísa Jegundo;
- Ana Seguro;
- Carla Duarte;
- José Ricardo Aguilar;
- Rosa Silva.

DIMENSÃO 2 – COMUNICAÇÃO

O envolvimento de colaboradores/as na implementação deste Plano é crucial para o seu sucesso e continuidade. Assim, serão implementadas diferentes ações de divulgação por forma a manter todas as pessoas informadas e envolvidas na promoção deste princípio, quer no domínio da divulgação do Plano e respetivos relatórios de monitorização, quer para promover a consideração da dimensão da igualdade nas suas atividades profissionais.

A comunicação institucional e a linguagem empregue assumem, igualmente, um papel relevante em matéria de promoção da igualdade e não discriminação. Diferentes entidades de referência nacional e europeia vêm difundindo nos tempos mais recentes instruções e recomendações para a utilização de linguagem neutra e inclusiva, procurando "*conferir uma igual visibilidade de género no discurso ou uma abstração à referência ao género, conforme for mais adequado.*"³

Neste contexto, prevê-se divulgar um conjunto de recomendações sobre linguagem neutra e inclusiva, à luz das áreas de atuação das entidades, com o objetivo principal de difundir e sensibilizar para a IG, mantendo as pessoas informadas e atualizadas face às boas práticas nesta matéria, promovendo a sua aplicação no contexto das suas atividades profissionais. Da mesma forma, também se pretende incentivar a participação das equipas em atividades de enriquecimento e partilha de experiência sobre a importância de considerar a dimensão da igualdade no contexto de I&D, inovação e empreendedorismo.

³https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187108/GNL_Guidelines_PT-original.pdf

DIMENSÃO 3 – ATIVIDADES DE I&DT

As políticas públicas europeias, incluindo as de financiamento à I&D promovem cada vez mais a temática da IG, apelando à igualdade de oportunidades em função do género. Refira-se, a este propósito, a necessidade imperativa da existência de Planos para a IG aprovados por parte de todas as instituições que se candidatem a financiamentos ao abrigo do Programa Horizonte Europa. Neste contexto, é real a possibilidade de um eventual desempate entre propostas a financiamento com idênticas valorações nos domínios do mérito e excelência poder vir a ser realizado através da apreciação feita pelos candidatos da temática da IG nas respetivas propostas.

Assim, procurar-se-á dar relevo ao tema nos projetos de I&DT, inovação e empreendedorismo de ambas as entidades, tanto ao nível interno, como em projetos/serviços em parceria com terceiras entidades. Não apenas através da composição com equilíbrio de género das equipas de trabalho alocadas àqueles projetos, mas também pela partilha de informação de suporte que apoie a definição de *guidelines* gerais em sede de preparação de candidaturas, por forma a que a dimensão de género seja tida também em conta na definição dos pacotes de trabalho, temas de investigação e sobretudo do universo de destinatários de testes, ações-piloto ou *focus groups* de cada projeto, sempre que tal se afigure ajustado e exequível.

O objetivo primordial é o de valorizar, na medida do possível, as propostas de projetos de I&DT com origem no IPN ou na IPN-Incubadora (ou intervenção conjunta), na temática da IG, posicionando aquelas de forma mais favorável neste contexto de elevada competitividade.

DIMENSÃO 4 – PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Considerando as particulares exigências postas pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, as entidades têm aprovado e em vigor desde essa altura um Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (ver Anexo I). Este documento foi objeto de atempada e extensiva divulgação interna, encontrando-se publicitado nas instalações das entidades, de acordo com o requerido pela legislação laboral em vigor, bem como presente nas ferramentas de comunicação interna das entidades.

Em conformidade, este Código encontra-se alinhado com as exigências legais em vigor, sendo parte integrante do presente Plano como uma das suas dimensões mais relevantes.

Por outro lado, e em cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro, o IPN aprovará em finais de 2023 um Código de Conduta e Integridade, a ser observado internamente por todas as pessoas, o qual endereça e cita especificamente entre outros temas e áreas, o Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho acima referido, reforçando a importância deste tema no âmbito da instituição.

Atendendo às exigências formativas postas pela acima citada legislação, o IPN procederá em 2024 a um reforço comunicacional e de formação sobre o conteúdo destes Códigos junto dos seus colaboradores e das suas colaboradoras.

DIMENSÃO 5 – EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL E FAMILIAR

A temática da IG deve ser também entendida de uma forma mais lata, em diferentes contextos, não só profissional, mas também familiar e pessoal. Neste sentido, as organizações têm vindo a promover medidas que contribuem para o equilíbrio trabalho-vida pessoal e familiar das suas equipas, nomeadamente:

- cumprindo todos os limites legais máximos diários e semanais indispensáveis para o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal;
- considerando e avaliando casuisticamente as necessidades dos seus colaboradores e das suas colaboradoras na análise das diferentes modalidades flexíveis de organização do trabalho;
- informando e esclarecendo sobre os seus direitos relativos aos períodos de ausência para assistência a filhos/as e membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- informando e esclarecendo sobre os seus direitos relativos a parentalidade;
- acompanhando o regresso por ausências durante longos períodos por motivo de parentalidade;
- promovendo ações de formação interna, que decorrerem dentro do horário normal de trabalho, para que todos e todas possam dispor do tempo fora do horário de trabalho.

Ambas as organizações reconhecem que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional contribui para o seu bem-estar e realização profissional e pretendem reforçar este compromisso, prevendo neste Plano a definição de um conjunto de ações que melhorem o bem-estar no local de trabalho, particularizando iniciativas que beneficiem pessoas com filhas/os menores.

DIMENSÃO 6 – RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

Durante 2023 foi aprovada pelas Direções do IPN e da IPN-Incubadora a Política conjunta de revisão salarial. Além desta revisão inicial, esta política prevê introdução de outras medidas, incluindo a criação de um processo de avaliação de desempenho, que serão trabalhadas durante este triénio.

Prevê-se também a revisão da Política de igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação no recrutamento de recursos humanos, de ambas as instituições, que é parte integrante deste Plano (ver anexo II). Esta Política endereça diversas dimensões conexas com a IG, tais como a não discriminação em processos de recrutamento de recursos humanos, a valorização de todas as colaboradoras e todos os colaboradores, a promoção da parentalidade ou a promoção da integração de pessoas com deficiência ou incapacidade.

Para o triénio, as entidades irão manter o compromisso de sensibilizar e divulgar oportunidades de desenvolvimento de carreiras, incentivando à participação e dinamização de iniciativas para enriquecimento das competências técnicas e complementares das equipas. Ao mesmo tempo, continuará a garantir-se a inclusão da temática da Igualdade no processo de acolhimento de novas pessoas nas equipas das entidades.

DIMENSÃO 7 – EQUILÍBRIO NA LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

A participação igualitária entre homens e mulheres em posições de liderança e tomada de decisão no mercado laboral constitui um dos maiores desafios, no âmbito da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Sensível a este desafio, as entidades irão manter o compromisso de incentivar a participação equilibrada das mulheres e homens nos lugares de decisão, apoiando o desenvolvimento da carreira profissional de colaboradores/as do sexo sub-representado em lugares de direção e chefia, designadamente através das seguintes medidas:

- sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal;
- garantir que as mulheres com cargos intermédios ou de direção que se ausentem por períodos prolongados por motivos de parentalidade, mantêm e consolidam estas funções no seu regresso;
- promover a participação em projetos e serviços nas áreas do empreendedorismo e inovação, incluindo a abordagem a tópicos de liderança, *pitch*, comunicação, acesso a financiamento e negociação.

Considerando o contexto empreendedor que caracteriza a atividade do IPN e da IPN-Incubadora, durante o triénio pretende-se também mapear as empresas instaladas na incubadora com cargos intermédios ou de direção assumidos por mulheres e promover ações que possam contribuir para atenuar o conhecido desequilíbrio de género nesta matéria e para promover a sua visibilidade.

5. AÇÕES A IMPLEMENTAR

Apresentadas as dimensões de atuação definem-se, de seguida, as respetivas ações a concretizar.

Cada ação inclui:

- um indicador de medida para verificação da sua implementação;
- uma periodicidade de verificação;
- um calendário de implementação; e
- uma equipa afeta à sua implementação.

DIMENSÃO 1 – ORGANIZACIONAL

Ação 1	Revisão da equipa responsável pelo Plano
Indicador de medida/forma de verificação	Ata da reunião de Direção, onde o Plano foi aprovado
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De outubro a novembro de 2023

Ação 2	Revisão e monitorização das estatísticas desagregadas por sexo
Indicador de medida/forma de verificação	Plano e Relatório anual
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	De outubro a novembro de 2023, e de janeiro a agosto de 2025, 2026, e 2027

Ação 3	Elaboração do Plano
Indicador de medida/forma de verificação	Ata da reunião de Direção, onde o Plano foi aprovado
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	Dezembro de 2023

Ação 4	Elaboração dos Relatórios Anuais
Indicador de medida/forma de verificação	Ata da reunião de Direção, onde o Relatório foi aprovado
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	De janeiro a agosto de 2025, 2026 e 2027

DIMENSÃO 2 – COMUNICAÇÃO

Ação 5	Divulgação interna da implementação do Plano
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da divulgação interna do Plano e suas ações
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 6	Atualização da Política de Igualdade no site
Indicador de medida/forma de verificação	Publicação no website do IPN do Plano e dos Relatórios Anuais
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 7	Divulgação interna de boas práticas sobre linguagem neutra e inclusiva
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da realização de uma sessão sobre a temática
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De janeiro a junho de 2024

Ação 8	Disponibilização de documento orientador sobre linguagem neutra e inclusiva
Indicador de medida/forma de verificação	Documento disponível para consulta, nos canais de comunicação
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De janeiro a junho de 2024

Ação 9	Sensibilização interna periódica para a temática da Igualdade
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da organização de ações coletivas
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 10	Promoção da participação das equipas em atividades de enriquecimento e partilha de experiências sobre Igualdade, no contexto da investigação aplicada, inovação e criação de empresas
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da participação das equipas em sessões, reuniões, workshops, seminários, conferências e eventos similares
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

DIMENSÃO 3 – ATIVIDADES DE I&DT

Ação 11	Contabilização do balanço de género por candidatura submetida
Indicador de medida/forma de verificação	Número de investigadores M/F por projeto candidatado
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 12	Revisão de documento orientador sobre a temática da IG em atividades de I&DT
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da divulgação interna das alterações ao documento
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2025

DIMENSÃO 4 – PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Ação 13	Revisão do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e aprovação do Código de Conduta e Integridade
Indicador de medida/forma de verificação	Nova versão do Código integrada no Plano e disseminação do Código de Conduta e Integridade
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 14	Reforço da divulgação e formação interna do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e do Código de Conduta e Integridade
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da divulgação interna das alterações ao documento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

DIMENSÃO 5 – EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL E FAMILIAR

Ação 15	Assegurar a divulgação de informação relativa a direitos de colaboradores/as, no domínio do apoio à família e a direitos de ausência por motivo de acompanhamento familiar
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da divulgação interna das alterações ao documento
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 16	Acompanhar o regresso de ausências prolongadas por motivos de gozo de licença parental, assegurando a sua reintegração na unidade/departamento, promovendo formação específica se necessário
Indicador de medida/forma de verificação	Registo de acompanhamento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 17	Análise de modalidades flexíveis de organização do trabalho, dadas as condições específicas de cada colaborador/a
Indicador de medida/forma de verificação	Registo de acompanhamento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 18	Definição que ações que melhorem o bem-estar no local de trabalho, particularizando iniciativas que beneficiem pessoas com filhos/as menores
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da divulgação interna das ações
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	Durante 2024 e 2025

DIMENSÃO 6 – RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

Ação 19	Revisão da política de IG existente para contratação de Recursos Humanos
Indicador de medida/forma de verificação	Nova versão do Código integrada no Plano
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 20	Menção às políticas de Igualdade no processo de acolhimento de novas pessoas
Indicador de medida/forma de verificação	Acompanhamento dos registos através do SI
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 21	Sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da partilha de atividades que contribuam para o desenvolvimento profissional e pessoal das equipas, p.ex. oportunidades formativas, conferências, workshops, documentos/leituras relevantes
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 22	Revisão da Política de Recursos Humanos
Indicador de medida/forma de verificação	Ata da reunião de Direção que aprova a referida revisão
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	Durante 2024

DIMENSÃO 7 – EQUILÍBRIO DE GÉNERO NA LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

Ação 23	Divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal de pessoas em lugares de direção e chefias
Indicador de medida	Evidências da partilha de atividades, p.ex. oportunidades formativas, conferências, workshops, documentos/leituras relevantes
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 24	Promoção da participação em projetos e serviços nas áreas do empreendedorismo e inovação, incluindo a abordagem a tópicos de liderança, <i>pitch</i>, comunicação, acesso a financiamento e negociação
Indicador de medida	Evidências da participação em projetos e serviços
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 25	Mapeamento das empresas instaladas na incubadora e na aceleradora de empresas, com cargos intermédios ou de direção, assumidos por mulheres
Indicador de medida	Síntese estatística incluída nos Relatórios Anuais
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

Ação 26	Promoção de ações que possam contribuir para uma maior presença e visibilidade de mulheres empreendedoras em cargos de direção e gestão
Indicador de medida	Evidências da partilha de informação e de iniciativas organizadas
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

6. MONITORIZAÇÃO

A implementação das ações será verificada e os resultados são compilados no Relatório anual. Em função da evolução da concretização das ações propostas e do contexto social e legislativo, poderão ser acrescentadas e/ou retiradas ações, prevendo-se uma reavaliação ao presente Plano a cada 3 anos.

A verificação da implementação das ações tem início em 2025, relativamente à atividade do ano de 2024.

7. CRONOGRAMA

Dimensão	Ação	Designação	2023		2024								2025								2026								2027									
			10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	
1 Organizacional	1	Revisão da equipa responsável pelo Plano																																				
	2	Revisão e monitorização das estatísticas desagregadas por sexo																																				
	3	Elaboração do Plano																																				
	4	Elaboração dos Relatórios Anuais																																				
2 Comunicação	5	Divulgação interna da implementação do Plano																																				
	6	Atualização da Política de Igualdade no site																																				
	7	Divulgação interna de boas práticas sobre linguagem neutra e inclusiva																																				
	8	Disponibilização de documento orientador sobre linguagem neutra e inclusiva																																				
	9	Sensibilização interna periódica para a temática da Igualdade																																				
3 Atividades de I&DT	10	Promoção da participação das equipas em atividades de enriquecimento e partilha de experiências sobre Igualdade, no contexto da investigação aplicada, inovação e criação de empresas																																				
	11	Contabilização do balanço de género por candidatura submetida																																				
4 Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	12	Revisão de documento orientador sobre a temática da IG em atividades de I&DT																																				
	13	Revisão do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e aprovação do Código de Conduta e Integridade																																				
5 Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal e Familiar	14	Reforço da divulgação interna do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e do Código de Conduta e Integridade																																				
	15	Assegurar a divulgação de informação relativa a direitos de colaboradores/as, no domínio do apoio à família e a direitos de ausência por motivo de acompanhamento familiar																																				
	16	Acompanhar o regresso de ausências prolongadas por motivos de gozo de licença parental, assegurando a sua reintegração na unidade/departamento, promovendo formação específica																																				
	17	Análise de modalidades flexíveis de organização do trabalho, dadas as condições específicas de cada colaborador/a																																				
6 Recrutamento e Progressão na Carreira	18	Definição de ações que melhorem o bem-estar no local de trabalho, particularizando iniciativas que beneficiem pessoas com filhos menores																																				
	19	Revisão da política de IG existente para contratação de Recursos Humanos																																				
	20	Menção às políticas de igualdade no processo de acolhimento de novas pessoas																																				
	21	Sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal																																				
7 Equilíbrio de Género na Liderança e Tomada de Decisão	22	Revisão da Política de Recursos Humanos																																				
	23	Divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal de pessoas em lugares de direção e chefias																																				
	24	Promoção da participação em projetos e serviços nas áreas do empreendedorismo e inovação, incluindo a abordagem a tópicos de liderança, pitch, comunicação, acesso a financiamento e negociação																																				
	25	Mapeamento das empresas instaladas na incubadora e na aceleradora de empresas, com cargos intermédios ou de direção, assumidos por mulheres																																				
	26	Promoção de ações que possam contribuir para uma maior presença e visibilidade de mulheres empreendedoras em cargos de direção e gestão																																				

8. ANEXOS

Anexo I – Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Anexo II – Política de IG na contratação de Recursos Humanos

2
d

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

(Versão revista em Julho de 2022)

Considerando:

- Que o Instituto Pedro Nunes (IPN) e a IPN Incubadora pretendem promover no seu local de trabalho um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio, sob qualquer forma ou natureza;
- Não serem admissíveis quaisquer formas de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, orientação política, confissão religiosa, orientação sexual ou deficiência física e quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual, *mobbing* ou abuso de poder;
- O disposto no Código do Trabalho, em especial no seu artigo 29º, com as alterações introduzidas pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto;
- A Lei nº 93/2021 de 20 de Dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciante de infrações, transpondo a Diretiva (UE) nº 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Outubro de 2019

O IPN e a IPN Incubadora adotam o presente CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO NO TRABALHO:

1. Âmbito de aplicação

Este Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores do IPN e IPN Incubadora e demais colaboradores eventuais, conquanto participando nas atividades de ambas as instituições.

2. Princípios Gerais

No exercício da sua prestação laboral, os trabalhadores e colaboradores do IPN e da IPN Incubadora devem atuar tendo em vista a prossecução dos fins e interesses das Instituições, no respeito pelos princípios da não discriminação e da proibição do assédio no trabalho.

3. Dos comportamentos ilícitos, da sua comunicação e da intervenção do IPN e da IPN Incubadora

- 3.1. São expressamente interditos todos e quaisquer comportamentos indesejados por parte dos trabalhadores e colaboradores do IPN e/ou da IPN Incubadora, consubstanciados, nomeadamente, em palavras, atos, gestos ou escritos (em qualquer suporte ou meio de difusão) e/ou que configurem assédio sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, que visem ou tenham por objetivo perturbar ou constranger um trabalhador, no acesso ao emprego ou no próprio emprego, que afetem a sua dignidade ou promovam um ambiente discriminatório, hostil, degradante, humilhante ou intimidatório.
- 3.2. Em caso de ocorrência de qualquer situação de assédio, tal como definida em 3.1., qualquer trabalhador deve comunicá-la através do Canal de Denúncia de Infrações, através do link <https://ipn.pt/canaldenuncias>.
- 3.3. O IPN e a IPN Incubadora, conforme os casos, obrigam-se a atuar em termos disciplinares, nos termos previstos no Código do Trabalho, sempre que tenham conhecimento de alegados casos de assédio laboral.
- 3.4. Os denunciantes de quaisquer situações de alegado assédio laboral, bem como quaisquer testemunhas por aqueles indicadas, não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações constantes dos autos do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, observando-se em especial a este respeito o disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de Dezembro.

4. Da punição do infrator

- 4.1. A prática de assédio constitui um comportamento ilícito, punido legalmente e nos termos do poder disciplinar que assiste ao IPN e à IPN Incubadora enquanto empregadores, sem prejuízo do disposto em 4.2.
- 4.2. A prática de assédio moral é qualificada como contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal, decorrente do disposto no artigo 155º-A do Código Penal.

5. Do ressarcimento dos danos sofridos pelo trabalhador

- 5.1. O trabalhador lesado terá direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos do nº 4 do artigo 29º e do artigo 283º do Código do Trabalho, considerando a redação que lhes foi dada pelo artigo 2º da Lei nº 73/2017 de 16 de agosto.
- 5.2. O trabalhador lesado tem ainda direito à resolução do contrato de trabalho com justa causa com fundamento na prática de assédio por parte do empregador ou de qualquer trabalhador ou colaborador do IPN e/ou da IPN Incubadora, denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), conforme disposto na alínea f) do nº 2 do artigo 394º do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pelo artigo 2º da Lei nº 73/2017 de 16 de agosto.

2
d

6. Disposições finais

- 6.1. O presente Código entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do Instituto Pedro Nunes, destinando-se a ser de imediato divulgado a todos os seus trabalhadores, designadamente através da área reservada do portal Internet da instituição, o mesmo sucedendo com todas as suas revisões e atualizações.
- 6.2. No processo de admissão de novos colaboradores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas constantes do presente Código.
- 6.3. Em todos os casos não previstos ou regulados pelo presente Código, são aplicáveis as disposições do Código do Trabalho, em especial as resultantes das alterações a este diploma legal aprovadas pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, assim como o disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de Dezembro.

Política de igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação no recrutamento de recursos humanos do Instituto Pedro Nunes

(Versão revista em 1 de Fevereiro de 2019)

1. Âmbito de aplicação

O presente documento prevê um conjunto de linhas orientadoras para os processos de recrutamento de trabalhadores e prestadores de serviços do Instituto Pedro Nunes, entendendo-se os primeiros como aqueles conducentes à celebração de contratos de trabalho e os segundos às demais formas de atividade profissional exercida sem sujeição a contrato de trabalho ou situação legalmente equiparada.

2. Compromisso geral

A seleção e recrutamento é um processo conduzido pelo departamento de Recursos Humanos, em estreita colaboração com a Direção e demais unidades orgânicas do Instituto Pedro Nunes.

Em todos os processos de seleção e contratação de recursos humanos não existem referências ao género como critério de escolha, nem linguagem suscetível de ser considerada discriminatória.

Os princípios que orientam a política de contratação do Instituto Pedro Nunes baseiam-se na adequação do perfil técnico e das competências dos candidatos e candidatas às funções a desempenhar, pressupondo e assegurando, em todos os casos, uma efetiva igualdade salarial entre todos, nomeadamente entre mulheres e homens e o combate a quaisquer práticas discriminatórias em razão do género, idade, raça ou origem étnica, cor, credo, deficiência, condições socioeconómicas ou orientação sexual.

3. Da valorização dos indivíduos

O Instituto Pedro Nunes orienta a sua política de recursos humanos para a valorização do indivíduo, o incremento da sua motivação e para o estímulo do aumento da produtividade. Constituem prioridades desta instituição a atualização contínua dos conhecimentos e competências dos seus recursos humanos, a promoção da cooperação e responsabilidade individual e a aceitação da diversidade sem discriminação. Ainda, a prossecução de uma efetiva igualdade de tratamento, remuneração e oportunidades entre homens e mulheres, permitindo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, bem como a possibilidade de todos os colaboradores conciliarem a frequência de estudos superiores com a sua carreira profissional, em respeito pelos expedientes previstos na legislação do trabalho vigente, designadamente a flexibilidade de horários para a frequência de aulas ou avaliações.

4. Da promoção da parentalidade

O Instituto Pedro Nunes tem em conta na gestão dos seus recursos humanos a promoção de uma parentalidade responsável, em conformidade e respeito pelas diferentes formas de

organização familiar, cumprindo a legislação existente no que respeita a licenças de parentalidade ou de assistência à família (descendentes e ascendentes) e encarando de igual modo o exercício dos direitos de pais e mães na assistência aos seus filhos, quer em situações de doença, quer no acompanhamento do seu percurso escolar.

5. Da promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade

O Instituto Pedro Nunes assume o compromisso de promover a integração de pessoas portadoras de deficiência ou incapacidade, tendo em vista designadamente o cumprimento das metas e objetivos definidos na Lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro, sem prejuízo dos demais normativos aplicáveis.

6. Do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

O Instituto Pedro Nunes tem, ainda, em vigor um **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**, o qual foi objeto de ampla divulgação e publicitação ao nível interno, nos termos previstos no artigo 29º do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, visando promover um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio, sob qualquer forma ou natureza e sancionando quaisquer formas de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, orientação política, confissão religiosa, orientação sexual ou deficiência física e quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual, *mobbing* ou abuso de poder.

7. Publicitação e divulgação

A presente Política encontra-se publicitada no portal Internet do Instituto Pedro Nunes, sendo de livre consulta por todos os interessados.

Coimbra, 1 de Fevereiro de 2019.



IPNincubadora

Política de igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação no recrutamento de recursos humanos da IPN INCUBADORA

(Versão revista em 1 de Fevereiro de 2019)

1. Âmbito de aplicação

O presente documento prevê um conjunto de linhas orientadoras para os processos de recrutamento de trabalhadores e prestadores de serviços da IPN Incubadora, entendendo-se os primeiros como aqueles conducentes à celebração de contratos de trabalho e os segundos às demais formas de atividade profissional exercida sem sujeição a contrato de trabalho ou situação legalmente equiparada.

2. Compromisso geral

A seleção e recrutamento é um processo conduzido pelo departamento de Recursos Humanos, em estreita colaboração com a Direção e demais unidades orgânicas da IPN Incubadora.

Em todos os processos de seleção e contratação de recursos humanos não existem referências ao género como critério de escolha, nem linguagem suscetível de ser considerada discriminatória.

Os princípios que orientam a política de contratação da IPN Incubadora baseiam-se na adequação do perfil técnico e das competências dos candidatos e candidatas às funções a desempenhar, pressupondo e assegurando, em todos os casos, uma efetiva igualdade salarial entre todos, nomeadamente entre mulheres e homens e o combate a quaisquer práticas discriminatórias em razão do género, idade, raça ou origem étnica, cor, credo, deficiência, condições socioeconómicas ou orientação sexual.

3. Da valorização dos indivíduos

A IPN Incubadora orienta a sua política de recursos humanos para a valorização do indivíduo, o incremento da sua motivação e para o estímulo do aumento da produtividade. Constituem prioridades desta instituição a atualização contínua dos conhecimentos e competências dos seus recursos humanos, a promoção da cooperação e responsabilidade individual e a aceitação da diversidade sem discriminação. Ainda, a prossecução de uma efetiva igualdade de tratamento, remuneração e oportunidades entre homens e mulheres, permitindo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, bem como a possibilidade de todos os colaboradores conciliarem a frequência de estudos superiores com

a sua carreira profissional, em respeito pelos expedientes previstos na legislação do trabalho vigente, designadamente a flexibilidade de horários para a frequência de aulas ou avaliações.

4. Da promoção da parentalidade

A IPN Incubadora tem em conta na gestão dos seus recursos humanos a promoção de uma parentalidade responsável, em conformidade e respeito pelas diferentes formas de organização familiar, cumprindo a legislação existente no que respeita a licenças de parentalidade ou de assistência à família (descendentes e ascendentes) e encarando de igual modo o exercício dos direitos de pais e mães na assistência aos seus filhos, quer em situações de doença, quer no acompanhamento do seu percurso escolar.

5. Da promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade

A IPN Incubadora assume o compromisso de promover a integração de pessoas portadoras de deficiência ou incapacidade, tendo em vista designadamente o cumprimento das metas e objetivos definidos na Lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro, sem prejuízo dos demais normativos aplicáveis.

6. Do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

A IPN Incubadora tem, ainda, em vigor um **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**, o qual foi objeto de ampla divulgação e publicitação ao nível interno, nos termos previstos no artigo 29º do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, visando promover um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio, sob qualquer forma ou natureza e sancionando quaisquer formas de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, orientação política, confissão religiosa, orientação sexual ou deficiência física e quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual, *mobbing* ou abuso de poder.

7. Publicitação e divulgação

A presente Política encontra-se publicitada no portal Internet da IPN Incubadora, sendo de livre consulta por todos os interessados.

Coimbra, 1 de Fevereiro de 2019.

