

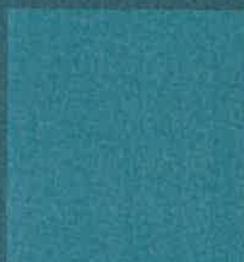


IPN

INSTITUTO PEDRO NUNES

ASSOCIAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

**IGUALDADE DE GÉNERO
RELATÓRIO ANUAL
2021**



INSTITUTO PEDRO NUNES
IGUALDADE DE GÉNERO - RELATÓRIO ANUAL
2021

ÍNDICE

1.	SUMÁRIO EXECUTIVO	2
2.	ESTATÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO	3
3.	DESTAQUES POR DIMENSÕES DE ATUAÇÃO	6
4.	DESCRIÇÃO DAS AÇÕES IMPLEMENTADAS	8
5.	CRONOGRAMA	17
6.	ANEXOS	18

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

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

Com a recente aprovação do Plano de Igualdade de Género (IG) do IPN para o triénio 2021-2023, doravante designado por Plano, o presente relatório descreve as ações realizadas com o intuito de promover direta ou indiretamente a IG, sobretudo, durante o 2.º semestre de 2021, de acordo com o cronograma aprovado.

2021 foi um ano de preparação, centrado na identificação de documentos e boas práticas relevantes para as atividades e colaboradores do IPN; ainda, de implementação de melhorias nos processos internos e atividades previstas no Plano; e no início dos processos de revisão de políticas internas.

Analisando a quantidade de homens e mulheres a trabalhar na instituição, verifica-se que a respetiva proporção está equilibrada, considerando que as atividades desenvolvidas e serviços prestados são maioritariamente nas áreas das engenharias e tecnologias. Recorde-se que cerca de 62% dos indivíduos recém-licenciados nas áreas STEM (Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemáticas) são do género masculino.

No que diz respeito ao acesso a financiamento, foram analisadas as 13 candidaturas submetidas ao programa Horizonte Europa: cerca de 40% dos investigadores seniores são mulheres.

O IPN realizou duas ações de sensibilização específicas sobre a dimensão de género; partilhou iniciativas e facilitou a participação em ações promotoras do desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores, nas suas diferentes vertentes; participou em projetos que promovem o equilíbrio de género, nas dimensões onde as mulheres são menos representadas (p.ex: liderança, tomada de decisão, empreendedorismo). Atendeu, ainda, a toda a legislação nacional e comunitária relacionada com a IG.

Reconhecendo que esta abordagem estruturada à IG é ainda muito recente, já é possível identificar que as iniciativas implementadas impactam positivamente a sensibilidade dos colaboradores e também a comunidade externa da instituição para a IG em contexto profissional e pessoal.

2. ESTATÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO

O IPN realizou um levantamento de informação quantitativa para monitorização da situação de homens e mulheres na instituição, abrangendo todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho. Os dados analisados e ora apresentados são referentes a 31 de dezembro de 2021, comparados com os recolhidos em 2020 e que constam do Pano.

Com base na informação recolhida, foram atualizados os seguintes indicadores:

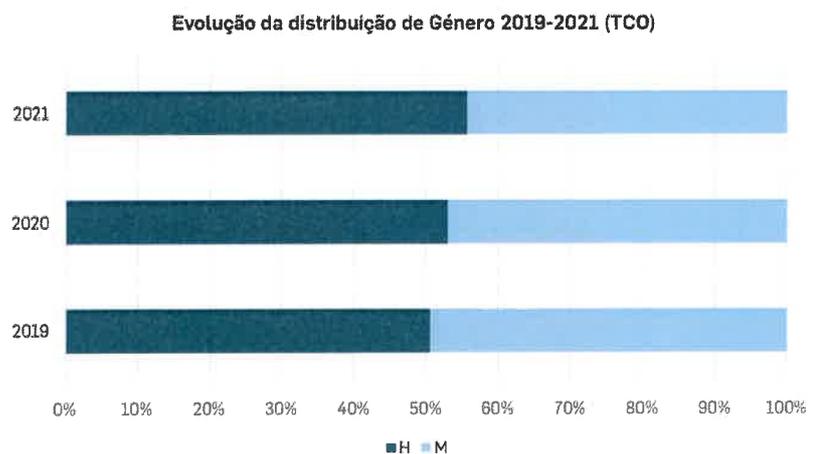


Gráfico 1 - Evolução da distribuição de género 2019-2021

De uma maneira geral, observa-se um equilíbrio de género nos últimos 3 anos, sendo que em 2021 é visível um ligeiro aumento de representação do género masculino.

2
4

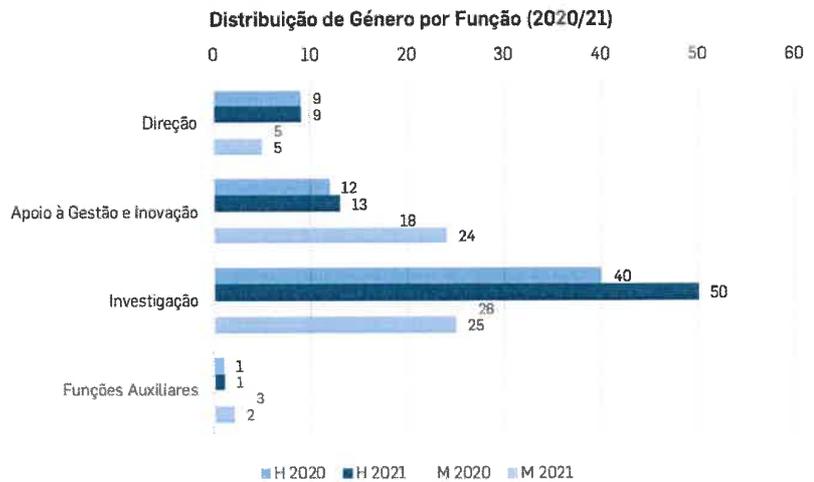


Gráfico 2 - Distribuição de género por função 2020-2021

Da análise da distribuição de género por função, verifica-se que, nas funções de direção e nas funções auxiliares, entre 2020 e 2021, a situação manteve-se praticamente inalterada. Porém, nas funções de investigação e nas funções de apoio à gestão e inovação, observa-se o acentuar da predominância de género já verificada em 2020. Ou seja, em 2021 há um aumento da predominância do género feminino nas funções de apoio à gestão e inovação e um aumento da predominância do género masculino nas funções de investigação. Recorde-se que as atividades de investigação do IPN são associadas sobretudo às áreas STEM, onde os respetivos profissionais são maioritariamente do género masculino.

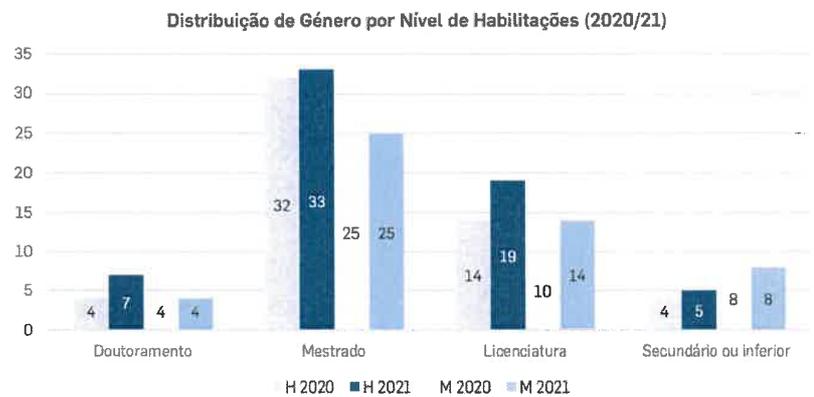


Gráfico 3 - Distribuição de género por nível de habilitações 2020-2021

A análise da distribuição de género por nível de habilitação literária permite concluir que não há diferenças significativas entre 2020 e 2021, sendo clara a predominância dos homens em níveis de qualificação superior.

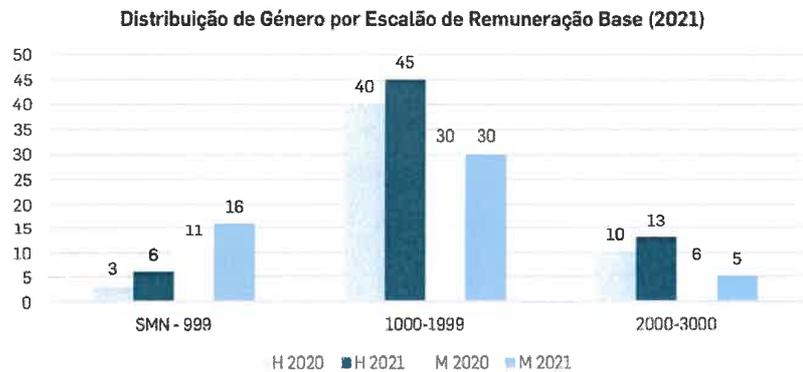


Gráfico 4 - Distribuição de género por escalão remuneratório 2020-2021.

Da análise da distribuição de género por escalão de remuneração base, verifica-se que o género masculino é predominante nos escalões mais altos, situação já verificada em 2020. No entanto, ambos os géneros encontram-se maioritariamente enquadrados no escalão remuneratório intermédio, 1000-1999, revelando assim um equilíbrio de género neste particular.

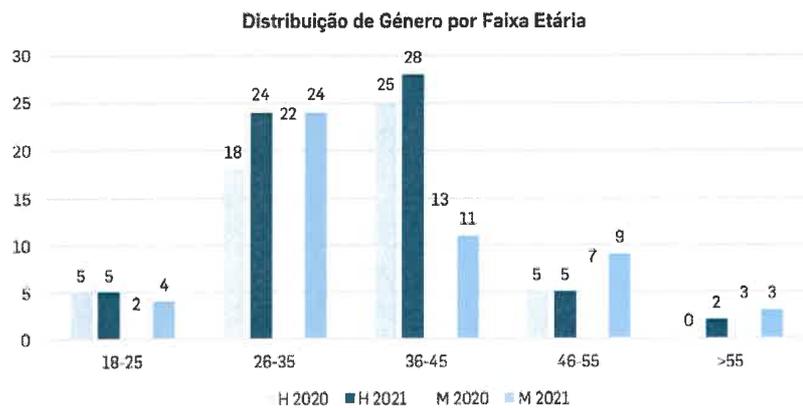


Gráfico 5 - Distribuição de género por faixa etária 2020-2021.

A análise à distribuição de género por faixas etárias permite concluir não haver diferenças significativas em relação ao ano de 2020, mantendo-se uma tendência para o equilíbrio de género, uma vez que a maioria dos colaboradores de ambos os géneros se encontra nos escalões etários 26 - 35 anos e 36 - 45 anos.

É possível afirmar que em 2021 manteve-se globalmente o equilíbrio de género para a generalidade dos indicadores, com exceção da distribuição de género por funções, onde existiu um agravamento no período em análise. Tal facto deve-se a que no decurso do ano de 2021, as novas admissões foram maioritariamente para funções na área de Engenharia onde, se verifica, a priori, um desequilíbrio de género, o qual é conhecido tanto em Portugal, como na Europa.

2
A

3. DESTAQUES POR DIMENSÕES DE ATUAÇÃO

De seguida, apresentam-se um resumo das atividades realizadas por dimensão de atuação.

DIMENSÃO 1 - ORGANIZACIONAL

A equipa responsável por endereçar a temática da IG no IPN realizou diversas pesquisas de informação e de boas práticas para atualização de conhecimentos, e assim ser possível partilhar documentação útil para as atividades dos colaboradores do IPN.

DIMENSÃO 2 - COMUNICAÇÃO

Procurou-se divulgar e informar os colaboradores do IPN e respetiva comunidade externa sobre a dimensão de género, através dos diferentes canais de comunicação do IPN – Sistema interno de Informação (SI); e-mail; site. Destaca-se a realização de duas ações de sensibilização, uma promovida por colaboradores do IPN por ocasião da comemoração do Dia da Mulher e outra para divulgação do Plano.

DIMENSÃO 3 - ATIVIDADES DE I&DT

Durante 2021 realizaram-se pesquisas para identificar as práticas mais adequadas sobre como considerar questões de género em projetos de I&D e atividades de inovação, com vista à elaboração do documento orientador previsto na Ação 13, que foi concluída em setembro de 2022. Realizaram-se melhorias no SI para monitorizar a composição das equipas de trabalho propostas nas candidaturas a financiamento internacional, em termos de equilíbrio de género. A partir de setembro, foram submetidas 13 candidaturas ao mecanismo de financiamento europeu Horizonte Europa, destacando-se a predominância do género feminino (40%) nas carreiras de investigação seniores.

DIMENSÃO 4 - PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Foi igualmente objeto de revisão o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, designadamente com a homogeneização no que respeita à denúncia deste tipo de práticas, a formalizar através do novo Canal de Denúncia Interna de Infrações do IPN e IPN Incubadora, criado para cumprir o disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de dezembro.

A versão mais atual do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é a que consta no Anexo I do presente relatório. Foi também atualizada a versão que consta no Plano.

DIMENSÃO 5 - EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL E FAMILIAR

Foi disponibilizada no SI documentação sobre os direitos dos trabalhadores, nomeadamente no que respeita às ausências por parentalidade e por assistência a membro do agregado familiar. Durante o período em análise, as ausências por motivos de licença parental não foram significativas.

DIMENSÃO 6 - RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

No âmbito do processo de acolhimento de novos colaboradores, estes foram sensibilizados para as políticas de IG em vigor no IPN e promoveu-se a participação em ações de formação, com vista ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.

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. Numa tentativa de mitigar este desafio, o IPN divulgou sobretudo por e-mail oportunidades de desenvolvimento de competências ao nível de liderança e participou em 5 projetos/atividades relacionados com empreendedorismo, sendo um deles relacionado com a liderança no feminino.

2
d

4. DESCRIÇÃO DAS AÇÕES IMPLEMENTADAS

DIMENSÃO 1 - ORGANIZACIONAL

Ação 1	Constituição da equipa para a IG
Indicador de medida/forma de verificação	N/A
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De março a junho de 2021
Estado	Concluído

Por iniciativa da Direção da instituição foi constituída uma equipa para IG que colaborou que elaborou conjuntamente o Plano e tem sido responsável pela implementação das ações previstas e respetiva monitorização, em estreita articulação com os restantes colaboradores. A equipa designada inclui uma Gestora de Recursos Humanos, o Jurista da instituição e uma Gestora e Projetos e de Apoio ao Financiamento. A esta equipa junta-se uma gestora de inovação e uma gestora de projetos de investigação que colaboram como "Advisory Board" interno.

Ação 2	Elaboração inicial de estatísticas desagregadas por sexo
Indicador de medida/forma de verificação	Inclusão de uma secção específica para o efeito no Plano
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De junho a julho de 2021
Estado	Concluído

Realizaram-se estatísticas desagregadas por sexo com data de 31 de dezembro de 2020 que estão disponíveis no Plano. Na secção 2 deste relatório encontra-se a respetiva análise comparativa para o período homólogo de 2021.

Ação 3	Elaboração do Plano para a IG
Indicador de medida/forma de verificação	Plano para a IG
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De junho a agosto de 2021
Estado	Concluído

Desenvolveu-se o Plano durante 2021, tendo sido aprovado pela direção da instituição a 22 de julho de 2021 e revisto posteriormente devido à necessidade de atualizar os respetivos anexos - Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (ver ação 15).

Ação 4	Elaboração do Relatório anual de avaliação
Indicador de medida/forma de verificação	Relatório Anual
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	De janeiro a agosto de 2022, 2023 e 2024
Estado	Parcialmente concluído

Elabora-se o presente relatório relativo às atividades de 2021, cuja aprovação pela direção da instituição foi ratificada a 26 de setembro de 2022.

DIMENSÃO 2 - COMUNICAÇÃO

Ação 5	Divulgação interna da implementação do Plano para a IG
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN)
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Concluído

O Plano foi apresentado ao universo de colaboradores do IPN no dia 17 de novembro de 2021, numa sessão online "Info Talk: Plano para a Igualdade de Género IPN". Esta sessão teve como objetivo sensibilizar os colaboradores para a dimensão de género e sua implicação nas atividades principais do IPN – implementação de projetos de I&DT e atividades de inovação. O plano ficou disponível para consultar e download pelos colaboradores do IPN no SI-Módulo de divulgação de informação aos colaboradores.

Ação 6	Publicação no website do IPN do Plano para a IG
Indicador de medida/forma de verificação	N/A
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	Setembro de 2021
Estado	Concluído

O Plano encontra-se disponível para download no site do IPN: <https://www.ipn.pt/equalitypolicy>

2
d

Ação 7	Publicação no website do IPN do resumo do Relatório anual de avaliação
Indicador de medida/forma de verificação	N/A
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	Setembro de 2022, 2023 e 2024
Estado	Parcialmente concluído

Este relatório será disponibilizado no site do IPN: <https://www.ipn.pt/equalitypolicy>.

Ação 8	Formação da equipa de comunicação sobre a temática da IG
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da realização de uma sessão sobre a temática (fotografias; lista de presença; materiais utilizados; etc.)
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De janeiro a junho de 2022

Ação a ser verificada nos próximos Relatórios Anuais de Avaliação.

Ação 9	Criação de documento orientador sobre linguagem neutra e inclusiva no IPN
Indicador de medida/forma de verificação	Documento criado
Periodicidade de verificação	Bi-anual
Calendário de implementação	De julho a dezembro de 2022

Ação a ser verificada no próximo Relatório Anual de Avaliação.

Ação 10	Divulgação interna do documento emergente da Ação 9
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN)
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2023

Ação a ser verificada no próximo Relatório Anual de Avaliação.

Ação 11	Sensibilização periódica dos colaboradores para a temática da IG
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da implementação de uma ação coletiva de sensibilização para a temática da IG (fotografias; vídeos; etc)
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de março de 2021
Estado	Parcialmente concluído

Durante 2021 realizaram-se duas ações para sensibilizar o universo de colaboradores do IPN para a dimensão de género:

— Por ocasião do Dia Internacional da Mulher (08/03/2021) realizaram-se 13 conversas online entre colaboradores do IPN (vídeos disponíveis em <https://www.youtube.com/user/InstitutoPedroNunes/videos>), com a participação de um homem e de uma mulher, onde cada dupla teve oportunidade de partilhar a sua perspetiva sobre a importância de assinalar esta data; dos desafios que ainda persistem para as mulheres em contexto de trabalho; e qual a sua opinião sobre como é ser mulher e trabalhar no IPN.

— Tendo sido o ano de 2021 marcado pela elaboração do Plano destaca-se a sessão de apresentação "Info Talk" para todos os colaboradores, tal como já referido na ação 5.

DIMENSÃO 3 – ATIVIDADES DE I&DT

Ação 12	Contabilização por candidatura aprovada pelo IPN do balanço de género
Indicador de medida/forma de verificação	Número de investigadores M/F por projeto candidatado
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de junho de 2021
Estado	Parcialmente concluído

A maioria das candidaturas ao programa de financiamento europeu Horizonte Europa incluem, no formulário uma tabela "Researchers involved in the proposal" onde é possível aferir o género dos investigadores envolvidos na proposta, por níveis de categoria de investigação. A tabela abaixo resume essa informação relativa ao n.º de investigadores do IPN envolvidos nas 13 propostas submetidas entre setembro e dezembro de 2021.

Níveis de Categoria de Investigação														
A - Top Grade Researcher			B - Senior Researcher			C - Recognised Researcher			D - First Stage Researcher			TOTAL		
F	M	NB	F	M	NB	F	M	NB	F	M	NB	F	M	NB
3	1	0	1	5	0	1	5	0	0	8	0	5	19	0
75%	25%	0%	17%	83%	0%	17%	83%	0%	0%	100%	0%	21%	79%	0%

No total, os investigadores envolvidos nas propostas são a sua maioria homens. Todavia, é possível constatar a predominância das mulheres (40%) nas carreiras de investigação mais seniores.

Ação 13	Criação de documento orientador sobre como abordar o tema da IG em atividades de I&DT
Indicador de medida/forma de verificação	Documento criado
Periodicidade de verificação	Bi-anual
Calendário de implementação	De outubro de 2021 a janeiro de 2022
Estado	Parcialmente concluído

2
4

Durante o final de 2021 a equipa da IG, com o apoio de outros colaboradores do IPN, iniciou as discussões sobre a estrutura do documento e realizou a respetiva pesquisa bibliográfica, no sentido de recolher as boas práticas existentes e iniciar a reflexão sobre as adaptações necessárias face ao contexto das atividades do IPN. Este documento sumariza um conjunto de questões/reflexões/dicas sobre como considerar a dimensão do género no ciclo de vida dos projetos de I&DT e também inclui sugestões para abordar esta dimensão em atividades participativas e de co-criação.

Para a realização deste documento foram consideradas as seguintes referências bibliográficas, entre outras:

- Directorate-General for Research and Innovation (DG RTD) (2011). Toolkit gender in EU-funded research. European Commission Publications Office.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017). Gender equality in academia and research : GEAR tool. Publications Office.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2022, July). Integration of the sex/gender dimension into research and teaching content. Gender Equality in Academia and Research.
- Mihajlović Trbovc, J., & Hofman, A. (2015). Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching. Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries (GARCIA). University of Trento, Italy.

O documento ficou disponível a meados de setembro de 2022.

Ação 14	Disseminação do documento emergente da Ação 13
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN)
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de fevereiro de 2022

Ação a ser verificada no próximo Relatório Anual de Avaliação.

DIMENSÃO 4 – PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Ação 15	Revisão do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho existente
Indicador de medida/forma de verificação	Nova versão do Código
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De julho a agosto de 2021
Estado	Parcialmente concluído

No final de 2021 iniciou-se o processo de revisão do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. Esta revisão implicou também o desenvolvimento de um mecanismo de comunicação e denúncia de infrações através do SI, designadamente com a homogeneização no que respeita à denúncia deste tipo de práticas, a formalizar através do novo Canal de Denúncia Interna de Infrações do IPN e IPN Incubadora, criado para cumprir o disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de dezembro, o qual entrou em funcionamento em meados de junho de 2022.

A versão mais atual do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é a que consta no Anexo I do presente relatório. Foi também atualizada a versão que consta no Plano (ver Anexo I) e atualizou-se o Plano, dado o Código ser parte integrante do mesmo (ação 3).

Ação 16	Reforço da divulgação interna do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho existente
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN)
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021

Ação a ser verificada no próximo Relatório Anual de Avaliação.

DIMENSÃO 5 – EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL E FAMILIAR

Ação 17	Assegurar a divulgação de informação a colaboradores relativa a direitos no domínio da parentalidade e a direitos de ausência por motivo de acompanhamento familiar
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN)
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Parcialmente concluído

Foi disponibilizado no SI um módulo de divulgação de informação aos colaboradores. Nesse módulo está disponível informação sobre os direitos dos trabalhadores, nomeadamente no que concerne às ausências por parentalidade e por assistência a membro do agregado familiar. Este será atualizado sempre que houver nova informação do interesse dos colaboradores do IPN ou houver necessidade de rever os existentes.

Ação 18	Acompanhar o regresso dos colaboradores ausentes durante longos períodos 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 setembro de 2021
Estado	Parcialmente concluído

Neste período apenas uma pessoa do género masculino gozou de licença parental. O colaborador foi acompanhado no regresso do gozo do período de 30 dias por partilha da licença parental inicial.

2
d

Ação 19	Análise de modalidades flexíveis de organização do trabalho dadas as condições específicas de cada colaborador
Indicador de medida/forma de verificação	Registo de acompanhamento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Parcialmente concluído

Neste período não foram solicitadas modalidades flexíveis de organização do trabalho por parte dos colaboradores do IPN.

DIMENSÃO 6 – RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

Ação 20	Revisão da política de IG existente para contratação de Recursos Humanos
Indicador de medida/forma de verificação	Documento criado
Periodicidade de verificação	Bi-anual
Calendário de implementação	De julho a agosto de 2021 e de 2023
Estado	Parcialmente concluído

Analizado o documento em causa, não foram diagnosticadas necessidades de alteração no curto prazo, remetendo-se para o período seguinte uma eventual revisão do mesmo.

Ação 21	Mencionar as políticas de IG no processo e acolhimento de novos colaboradores
Indicador de medida/forma de verificação	Registo de acompanhamento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Parcialmente concluído

Neste período foram realizadas 10 reuniões de acolhimento de novos colaboradores. Nestas, os novos colaboradores foram sensibilizados para as políticas de IG em vigor no IPN, entre outros tópicos abordados.

Ação 22	Sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da partilha pelos colaboradores do IPN de atividades que contribuam para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, p.ex. oportunidades formativas, conferências, workshops, documentos/leituras relevantes.
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Parcialmente concluído

Neste período foram várias as ações de formação frequentadas pelos colaboradores do IPN, desencadeadas quer por iniciativa do IPN, quer por iniciativa dos próprios colaboradores. São partilhadas com frequência, por e-mail sugestões de formações, conferências, workshops, documentos relevantes. Seguem-se alguns exemplos de formações realizadas por colaboradores do IPN:

- Curso Geral de Cibersegurança, 14/12/2021
- IP Commercialization and Licensing – Advanced Course, 02/12/2021
- Curso de Formação em Ética e Deontologia Profissional, 20/11/2021
- Gestão e Encerramento de Projetos Financiados, 28/10/2021
- Formação Prática em todas as Plataformas de contratação Pública Nacionais, 22/09/2021
- Gestão interna de informação e deveres de confidencialidade, 15/09/2021
- Segurança e boas práticas em laboratórios, 14/10/2021

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

Ação 23	Sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal de colaboradores em lugares direção e chefia
Indicador de medida	Evidências da partilha pelos colaboradores do IPN de atividades que contribuam para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, p.ex. oportunidades formativas, conferências, workshops, documentos/leituras relevantes.
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Parcialmente concluído

O IPN procura divulgar sobretudo por e-mail atividades que fomentam o desenvolvimento de competências ao nível de liderança (formações, workshops, seminários, entre outros). Também incentiva e implementa projetos e serviços relacionados com empreendedorismo, que inclui (entre outros temas) módulos sobre liderança, pitch, comunicação e negociação. Por exemplo, durante 2021 o IPN implementou 5 projetos/atividades:

- Women Entrepreneurship Bootcamp 2021 (We Go!) - financiado pelo programa EIT Health envolveu 11 start-ups lideradas ou co-lideradas por mulheres. Este bootcamp combina formação e mentoria online, nas áreas que as mulheres necessitam de desenvolver mais as suas competências, p.ex. liderança, negociação, comunicação, modelo de negócios, financiamento, apresentação em formato pitch, investimento e networking.
- Link Me Up - 1000 ideias - Sistema de Apoio à co-criação de inovação, criatividade e empreendedorismo (Link Me Up) - inclui o desenvolvimento de concursos de ideias de negócio para seleção de projetos com potencial empreendedor com vista à criação de empresas. O objetivo do projeto a nível nacional é apoiar 400 ideias e projetos empresariais e 600 projetos de co-criação de inovação. O IPN (parceiro subcontratado) implementou a dinamização de workshops, a aplicação de metodologias de geração de ideias, sessões de mentoria, acompanhamento e capacitação das equipas, em temas de inovação e empreendedorismo, no âmbito dos concursos de ideias de negócio previstos no projeto.

2
d

— Born from Knowledge (BfK) - Concurso, promovido pela ANI, que reúne as melhores ideias de negócio "nascidas do conhecimento" científico e/ou tecnológico. O IPN foi a entidade responsável pela implementação das edições de 2020 e de 2021.

— InnoStars Awards Bootcamp 2021 - financiado pelo programa EIT Health, esta iniciativa promove formação em planos de negócio, negociação e apresentações em formato pitch start-ups da área da saúde, que podem receber até 25.000€ de financiamento para desenvolvimento de negócio de validação de produto. Participaram 26 empresas em 2021.

— MedTech Bootcamp 2021- financiado pelo programa EIT Health, tem por objetivo capacitar equipas interdisciplinares de jovens, ambiciosos engenheiros e profissionais de saúde, com um conjunto de ferramentas customizadas para facilitar o empreendedorismo, apoiar o desenvolvimento de um plano de negócio estruturado e uma forte rede de investidores impulsionadoras das melhores ideias para o mercado. São apoiadas 10 empresas por ano.

De referir também que o IPN assinalou o Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência (11/02/2021) realizando entrevistas a 10 mulheres portuguesas com o intuito de dar a conhecer as suas carreiras inovadoras no setor do Espaço. Esta iniciativa desenvolveu-se ao abrigo do Projeto Go2Space-HUBs, que recebeu financiamento da União Europeia através do Programa de Investigação e Inovação da União Europeia Horizonte 2020, ao abrigo do Grant Agreement 870370. Importa referir que apesar desta sido implementada fora do calendário previsto, entende-se relevante incluí-las no relatório, uma vez que o IPN tem fomentado ao longo dos anos o Princípio da IG, onde o Plano representa a formalização deste compromisso.

Destaca-se participação de colaboradoras da instituição em eventos para partilhar a sua experiência profissional. Por exemplo: Webinar "Tertúlia Vozes no Feminino", 25/11/2021.

2
d

6. ANEXOS

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

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.

2
d

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.

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.

2

d

