



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

**IGUALDADE DE GÉNERO
RELATÓRIO ANUAL
2024**

INSTITUTO PEDRO NUNES
**IGUALDADE DE GÉNERO - RELATÓRIO ANUAL
2024**

ÍNDICE

1.	SUMÁRIO EXECUTIVO	2
2.	ESTATÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO	3
3.	DESTAQUES POR DIMENSÕES DE ATUAÇÃO	7
4.	DESCRIÇÃO DAS AÇÕES IMPLEMENTADAS	9

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

Este relatório descreve as ações realizadas com o intuito de promover direta ou indiretamente a Igualdade de Género (IG), ao longo do ano de 2024, de acordo com o Plano de IG do Instituto Pedro Nunes (IPN) para o triénio 2024-2026, doravante designado por Plano. Analisando o sexo das pessoas a trabalhar na instituição, verifica-se que a respetiva proporção está equilibrada (55% são homens e 45% são mulheres), considerando que as atividades desenvolvidas e serviços prestados são maioritariamente nas áreas das engenharias e tecnologias, onde tendencialmente estudam e trabalham mais homens do que mulheres.

No que diz respeito ao acesso a financiamento, foram analisadas as 19 candidaturas submetidas ao programa Horizonte Europa em 2024, tendo-se verificado um equilíbrio de género no que diz respeito às equipas de investigação envolvidas.

Realizou-se o mapeamento que identificou 11 empresas instaladas na incubadora e na aceleradora com cargos de tomada de decisão ocupados por mulheres.

O IPN também partilhou iniciativas e facilitou a participação das suas equipas em ações de promoção do seu desenvolvimento pessoal e profissional, nas suas diferentes vertentes; participou em 5 projetos que promovem o equilíbrio de género, nas dimensões onde as mulheres são menos representadas (p. ex.: liderança, tomada de decisão, empreendedorismo). O IPN considerou, ainda, a toda a legislação nacional e comunitária em vigor relacionada com a IG.

O IPN mantém a convicção que é possível ir percecionando que as iniciativas implementadas impactam positivamente a sensibilidade das pessoas do IPN e também a comunidade externa da instituição para a IG, diversidade e inclusão, tanto em contexto profissional como na vertente pessoal.

Elabora-se o presente Relatório relativo às atividades de 2024, objeto de aprovação pela Direção da instituição em 23 de março de 2026.

2. ESTATÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO

O IPN realizou um levantamento de informação quantitativa para monitorização da situação de homens e mulheres vinculados à instituição por contrato de trabalho, cuja análise se apresenta de seguida. Os dados analisados e ora apresentados são referentes a 31 de dezembro de 2024, comparados com os recolhidos em 2022 e 2023, disponíveis no Relatórios de Igualdade de Género dos anos correspondentes. Conforme definido no Plano 2024-2026, complementa-se esta análise com dois novos indicadores, que caracterizam a composição do agregado familiar dos colaboradores do IPN, em concreto: nº de dependentes e idade.

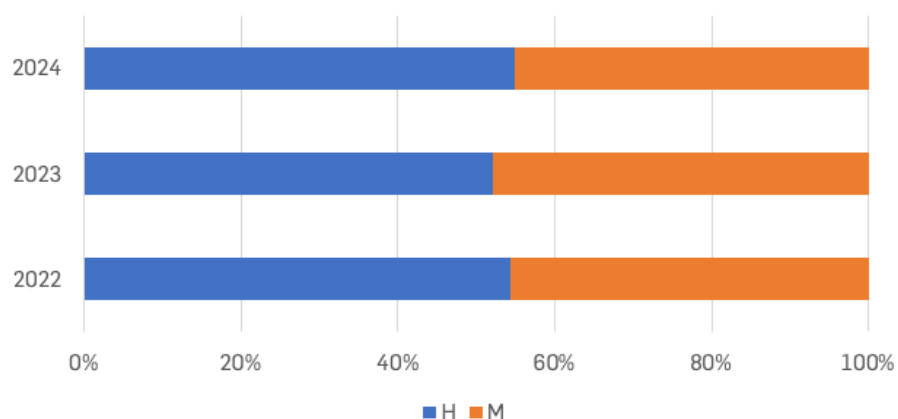


Gráfico 1 - Evolução da distribuição por sexo 2022-2024

A distribuição por sexo no IPN nos últimos 3 anos apresenta uma tendência para o equilíbrio, não se vislumbrando diferenças significativas entre a quantidade de homens e de mulheres.

¹A informação estatística desagregada por sexo (sexo feminino e sexo masculino) é de acordo com a informação constante no dossier do funcionário/a, e não engloba a variável intersexo nem a dimensão da identidade de género. As referências a homens e a mulheres respeitam a pessoas do sexo masculino e feminino, respetivamente.

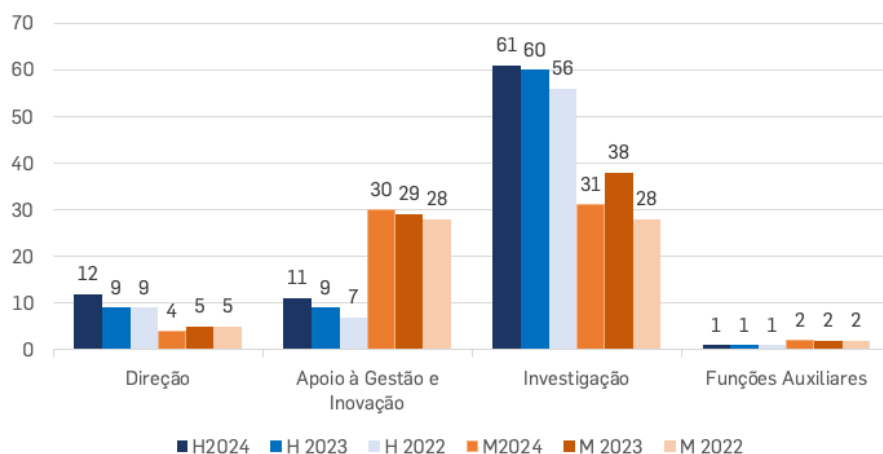


Gráfico 2 - Distribuição por sexo e por função 2022-2024

Verifica-se em 2024 um aumento do número de homens face a 2023, em funções de direção, enquanto a quantidade de mulheres neste cargo se manteve. Nas funções de investigação, observa-se em 2024 a predominância masculina já verificada e um decréscimo na quantidade de mulheres neste cargo comparativamente ao crescimento registado nos anos anteriores. Nas funções de apoio à gestão e inovação, consolida-se a predominância, já verificada, de mulheres neste tipo de cargo. Não se identificam alterações relevantes em funções auxiliares.

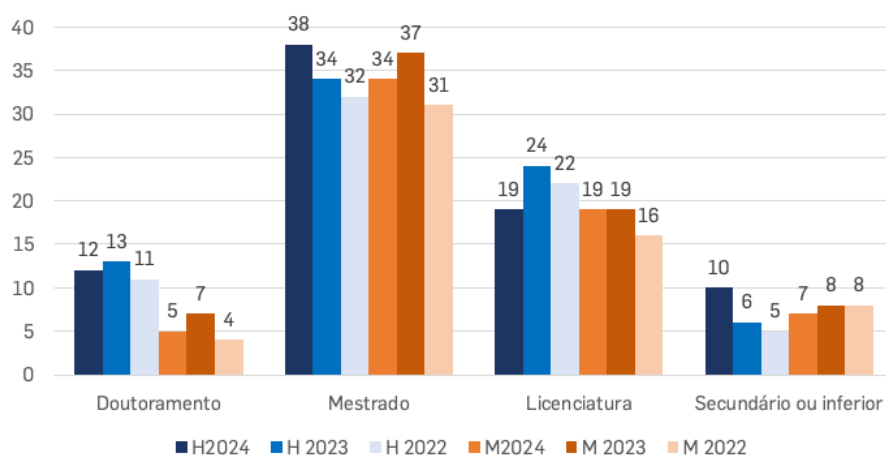


Gráfico 3 - Distribuição por sexo e por nível de habilitações 2022-2024

A análise da distribuição por sexo e por nível de habilitação literária identifica um equilíbrio na quantidade de pessoas com níveis de Licenciatura e de Mestrado, níveis que concentram a maioria da amostra desta análise.

No nível de habilitação ensino secundário ou inferior verifica-se um ligeiro aumento de representação do sexo masculino e mantém-se a predominância do sexo masculino no nível de habilitação mais elevado (doutoramento), tendo-se registado um decréscimo da quantidade de mulheres neste nível.

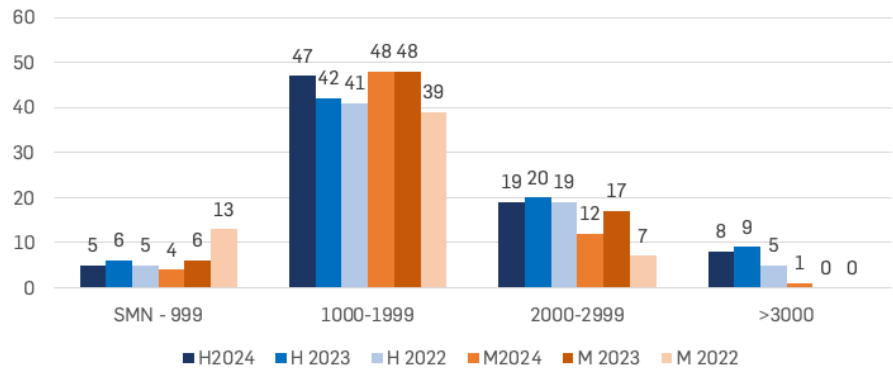


Gráfico 4 - Distribuição por sexo e por escalão remuneratório (em euros) 2022/2024

Da análise da distribuição por sexo e por escalão de remuneração base, verifica-se um aumento de representação do sexo masculino no escalão remuneratório intermédio, 1000-1999, levando assim a um equilíbrio neste escalão. O sexo masculino é predominante no escalão mais alto, e regista-se o aumento do n.º de mulheres neste escalão de 2023 para 2024. Note-se também a diminuição no número de mulheres incluídas no escalão mais baixo, resultado da revisão da política salarial da instituição. Em suma, ambos os sexos estão enquadrados em todos os escalões remuneratórios, na mesma ordem de grandeza, revelando por isso equilíbrio nesta matéria.

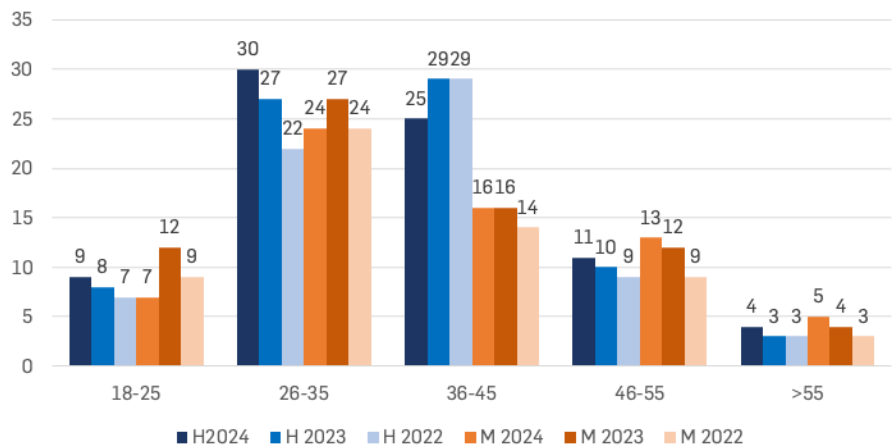


Gráfico 5 - Distribuição por sexo e por faixa etária 2022-2024

A análise à distribuição por sexo e por faixas etárias permite concluir não haver diferenças significativas em relação ao ano de 2022 e 2023 mantendo-se uma tendência para o equilíbrio, uma vez que a maioria dos colaboradores de ambos os géneros, se encontra nos escalões etários 26 - 35 anos e 36 - 45 anos.

Da análise dos dados verificamos que cerca de 60% dos colaboradores do IPN não têm qualquer dependente a cargo, havendo uma predominância do sexo masculino nesta situação. Dos 40% de colaboradores que têm dependentes a cargo, a grande maioria, 54%, tem apenas um dependente, havendo neste caso um equilíbrio na distribuição. Na situação com 2 dependentes a cargo, há uma significativa predominância do sexo feminino. É pouco expressiva a existência de famílias numerosas (3 ou mais dependentes) no universo de colaboradores do IPN.

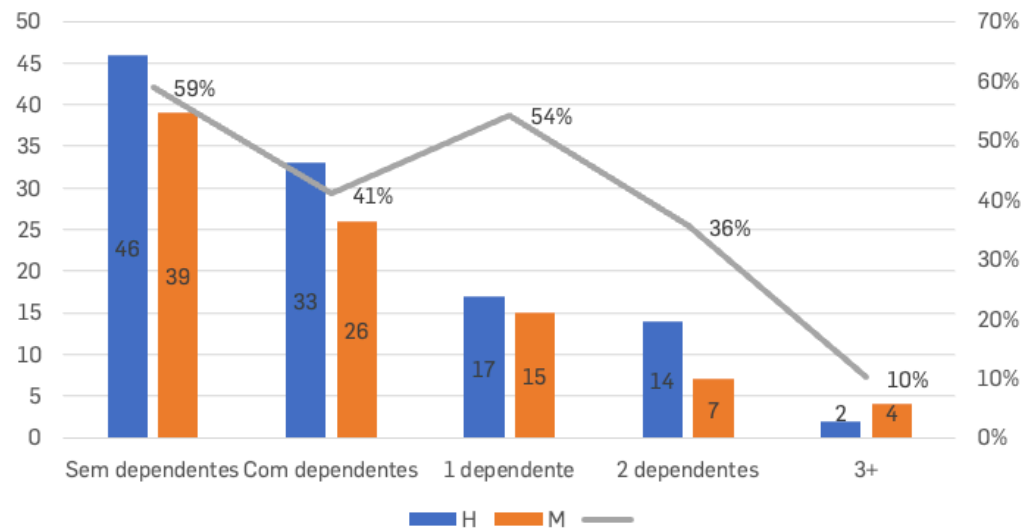


Gráfico 6 - Distribuição por sexo e por dependentes 2022/2024

Relativamente à idade dos dependentes, no universo de famílias do IPN, há uma clara predominância das idades entre os 4 e os 6 anos de idade e os 7 e os 12 anos. Em ambos os casos, a distribuição por sexo é bastante igualitária.

Em suma, regista-se o equilíbrio na distribuição por sexo para a generalidade dos indicadores analisados, com exceção da distribuição por sexo e por funções. Tal facto deve-se a que no decurso do ano de 2024, as novas admissões foram maioritariamente para funções na área de Engenharia onde, existe, à priori, uma predominância do sexo masculino conhecido em Portugal.

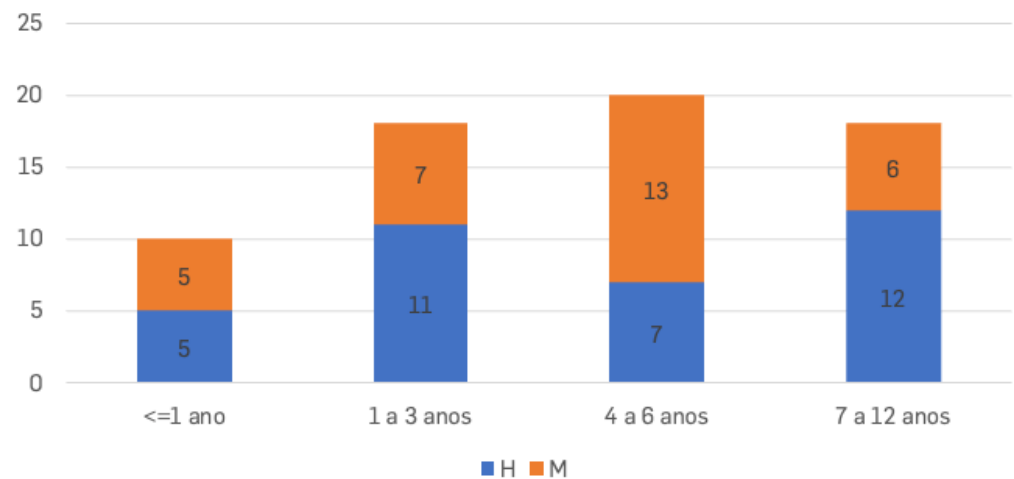


Gráfico 7 - Distribuição por sexo e por idades dos dependentes 2022/2024

3. DESTAQUES POR DIMENSÕES DE ATUAÇÃO

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

DIMENSÃO 1 - ORGANIZACIONAL

Realizou-se a recolha de informação anual desagregada por sexo e procedeu-se à elaboração do presente relatório.

DIMENSÃO 2 - COMUNICAÇÃO

Procurou-se divulgar e informar as colaboradoras e os colaboradores do IPN e respetiva comunidade externa sobre o compromisso do IPN com a dimensão de género, diversidade e inclusão, através dos diferentes canais de comunicação, nomeadamente através do Sistema interno de Informação (SI); e-mail; site.

Destaca-se a realização da Semana da Igualdade 2024, onde se promoveu a discussão e reflexão sobre IG e empoderamento feminino, envolvendo personalidades da região que trabalham nestas temáticas, as empresas incubadas e equipas do IPN.

DIMENSÃO 3 - ATIVIDADES DE I&DT

Analisaram-se as propostas submetidas pelo IPN ao programa Horizonte Europa, entre janeiro e dezembro de 2024, com informação disponível ao nível da dimensão de género, e regista-se um equilíbrio de género, nas pessoas com carreira de investigação envolvidas nestas candidaturas.

DIMENSÃO 4 - PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Está disponível no site do IPN mecanismo de comunicação e denúncia de infrações internas criado para cumprir o disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de dezembro: <https://www.ipn.pt/canaldenuncias>. Este canal foi complementado pela implementação de um PPR - Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, também disponível em: <https://www.ipn.pt/planoprevencao>.

DIMENSÃO 5 - EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL E FAMILIAR

Disponibiliza-se no SI documentação sobre os direitos das colaboradoras e dos colaboradores, nomeadamente no que respeita às ausências por parentalidade e por assistência a membro do agregado familiar. Em 2024 acompanhou-se, de acordo com as práticas da instituição, o regresso dos profissionais ausentes por motivo de gozo de licença parental. Realizou-se mensalmente o Mercado de Produtos Locais no IPN para facilitar a conciliação da vida pessoal e familiar com o trabalho, e promover o comércio local, saudável e sustentável.

Criaram-se espaços dedicados e condições para acolher mulheres que amamentam, ou com necessidade de extrair leite durante o seu horário de trabalho.

DIMENSÃO 6 - RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

No âmbito do processo de acolhimento de novas contratações, sensibilizou-se para as políticas em vigor no IPN, sendo-lhes apresentado, entre outras informações do seu interesse, a versão em vigor do presente Plano, os quais se encontram disponíveis para consulta no SI do IPN.

Promoveu-se ainda a participação em ações de formação, com vista ao desenvolvimento pessoal e profissional de todas/os, nas suas diferentes áreas de interesse.

Foi criado e implementado o processo de avaliação de desempenho focado na melhoria contínua, sem implicações salariais para já, cujas conclusões e oportunidades de melhoria foram consideradas no 2º ciclo de avaliação (2025/2026).

DIMENSÃO 7 - EQUILÍBRIO NA LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

O IPN dinamizou e participou em atividades no âmbito do empreendedorismo, empoderamento feminino e liderança; implementou 5 projetos/atividades sobre empreendedorismo que incluiu (entre outros temas) módulos sobre liderança, pitch, comunicação e negociação.

A equipa responsável por endereçar a temática da IG no IPN continuou a recolha e partilha de informação e de boas práticas para atualização de conhecimentos úteis para as atividades do IPN.

Foi atribuído pela Câmara Municipal de Coimbra o Prémio Empreendedorismo Feminino 2024, que premiou Teresa Mendes, ex-presidente do IPN durante 23 anos e Irina Moreira, cofundadora da start-up PURR.AI incubada no IPN. O IPN integrou o júri desta iniciativa. Realizou-se o mapeamento que identificou 11 empresas instaladas na incubadora e na aceleradora com cargos de tomada de decisão ocupados por mulheres.

4. DESCRIÇÃO DAS AÇÕES IMPLEMENTADAS

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

Esta ação encontra-se executada.

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

Esta ação está detalhada na secção 2 deste relatório.

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

Esta ação encontra-se executada.

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

O presente relatório foi aprovado pela Direção do IPN no dia 23 de março de 2026.

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

O Plano e o Relatório encontram-se disponíveis para consulta aqui:
<https://www.ipn.pt/equalitypolicy>

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

Prevê-se a realização de uma sessão no 2º semestre de 2025.

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

Esta ação foi recalendarizada para 2025.

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

Realizou-se a **Semana da Igualdade no IPN**, entre 4 e 8 de março, com diversas iniciativas compostas por eventos e reflexões sobre igualdade de género e empoderamento feminino. Destacam-se duas entrevistas realizadas com Rosa Monteiro, que foi Secretária de Estado da Cidadania e Igualdade e é atualmente professora e investigadora na FEUC, e com Natália Rodrigues, coordenadora da APAV Coimbra. Realizou-se um videocast na manhã do dia 8 de março, onde se entrevistaram empreendedoras das start-ups do ecossistema e representantes das equipas do IPN e ocorreram também palestras sobre Compaixão (Marcela Matos, UC), Slow Work (Maria João Silvestre, Present Technologies) e Menopausa (Cristina Mesquita De Oliveira (VIDAs – Associação Portuguesa de Menopausa).

Esta semana também incluiu a elaboração de um **Mercado de Produtos Locais** nas instalações do IPN, com o qual se procurou facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar e apoiar escolhas de produtos mais sustentáveis e o comércio local. Estas atividades culminaram nas celebrações do Dia Internacional da Mulher, reforçando o compromisso do IPN com a diversidade, a inclusão e a igualdade de oportunidades.

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

O IPN foi membro do júri do **Prémio Empreendedorismo Feminino 2024**, promovido pela Câmara Municipal de Coimbra, no âmbito das celebrações do Dia Mundial do Empreendedorismo Feminino. Também se participou na sessão online, 1 de março, sobre a **NP 4588:2023 - Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens** - Requisitos e orientações

No dia 1 de outubro, o IPN apoiou a **Conferência People-Centred 2024** - O Poder do Bem-Estar na Transformação Organizacional. O evento reuniu líderes, gestores/as e profissionais de diversas áreas para discutir o futuro do bem-estar organizacional, numa lógica de promoção de práticas que colocam as pessoas no centro das estratégias empresariais. O IPN foi convidado para fazer o Keynote Speech de abertura do evento.

Adicionalmente, registou-se a participação nas reuniões do **Grupo Local de ação da iniciativa FEMACT Cities** (uma rede composta por oito cidades e territórios europeus, que visa elaborar um plano de ação para melhorar a qualidade de vida das mulheres), a convite da CIM Região de Coimbra, nos dias 6 de fevereiro, 3 de setembro e 25 de setembro.

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
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 elementos da equipa de investigação envolvidos na proposta, por níveis de categoria. Do total de candidaturas submetidas ao Horizonte Europa durante todo o ano 2024, é possível analisar essa informação em 19 propostas, cuja análise se apresenta de seguida.

A - Top Grade Researcher			B - Senior Researcher			C - Recognised Researcher			D - First Stage Researcher			TOTAL		
M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB
1	7	0	6	13	0	1	7	0	0	0	0	8	27	0
13%	88%	0%	32%	68%	0%	13%	88%	0%	0%	0%	0%	23%	77%	0%

Tabela 1 - Níveis de Categoria de Investigação 2023

A - Top Grade Researcher			B - Senior Researcher			C - Recognised Researcher			D - First Stage Researcher			TOTAL		
M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB
0	14	0	11	17	0	16	16	0	8	1	0	35	48	0
0%	100%	0%	39%	61%	0%	50%	50%	0%	89%	11%	0%	42%	58%	0%

Tabela 2 - Níveis de Categoria de Investigação 2024

Em 2024, de maneira global, regista-se um equilíbrio da presença de mulheres e de homens nas equipas de trabalho das candidaturas submetidas, face ao ano anterior, indo de encontro ao número semelhante de mulheres e homens em funções no IPN, conforme as estatísticas apresentadas na secção 2 deste relatório. Há um crescimento significativo das mulheres em carreiras de investigação intermédias e uma ausência de mulheres em carreiras de topo, que, todavia, não comprometem o equilíbrio global. Importa salientar que os formulários de submissão das propostas não são padronizados e que nem todas as candidaturas requerem esta informação, pelo que este indicador é apenas ilustrativo.

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

Esta ação está calendarizada para 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

Em 2024 não se registaram motivos, em especial alterações legislativas, que justificassem uma revisão da documentação existente.

Em cumprimento do disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de dezembro, encontra-se disponível desde junho de 2022 um Canal de Denúncia Interna de Infrações do IPN e da IPN Incubadora, disponível no site do IPN em <https://www.ipn.pt/canaldenuncias>, mantendo-se vigente o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. Este canal foi complementado pela implementação de um PPR - Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, disponível aqui, aprovado pela Direção do Instituto Pedro Nunes em setembro de 2023, o qual determinou, em paralelo com os instrumentos acima referidos, a aprovação de um Código de Conduta e Integridade para todos os colaboradores e todas as colaboradoras da instituição.

O Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho é parte integrante do Plano do IPN e está disponível para consulta no SI – módulo de Regulamentos e normas internas e no site do IPN em: <https://www.ipn.pt/equalitypolicy>.

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

Está disponível no SI do IPN, em Regulamento e Normas Internas, informação sobre os direitos do/a trabalhador/a, nomeadamente no que concerne a direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação e direitos de parentalidade.

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

Durante 2024 verificou-se um gozo de 1 licenças parentais por parte de 10 trabalhadores/as: 5 mulheres e 5 homens. As mulheres foram acompanhadas no regresso depois do usufruto de 150 dias de licença parental e os homens foram acompanhados no regresso depois do usufruto de 30 dias por partilha da licença parental inicial.

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

No período do relatório não foram solicitadas modalidades flexíveis de organização do trabalho por parte de colaboradores/as do IPN.

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

Dado o interesse e adesão da comunidade ao Mercado de Produtos Locais, realizado pela primeira vez na Semana da Igualdade já descrita, este passou a realizar-se mensalmente desde então. Neste âmbito, destaca-se a edição de Natal, onde se alargou a oferta de produtos incluindo produtores, artistas e artesãos da região, que trouxeram a sua criatividade e paixão para a comunidade do IPN. Esta edição de Natal beneficiou de uma colaboração com o LUFAPO Hub - um espaço para apoio à incubação e aceleração de ideias da indústria criativa. Assim, além dos vendedores/produtores que mensalmente participaram, estiveram no IPN os projetos incubados neste hub de indústrias culturais e criativas. Ainda no mês de dezembro, foi organizado um workshop de culinária em parceria com a Loja Bimby de Coimbra e uma sessão de Body Pump em parceria com o VivaGym. Ainda na época natalícia, o IPN e as empresas incubadas mobilizaram-se na angariação de presentes para três instituições sociais de Coimbra, nas áreas da deficiência, apoio a crianças e socorro e proteção civil.

Também se melhoraram as condições para acolher mulheres que amamentam, tendo-se criado um espaço e condições para a mulher amamentar ou extrair leite durante o horário de trabalho. Este espaço situa-se no Edifício C do IPN e está disponível para as colaboradoras do IPN e também para as mulheres que trabalhem nas empresas incubadas.

Além disto, refira-se a análise dos indicadores relativos à composição dos agregados familiares das pessoas que trabalham no IPN, que foram introduzidos nas estatísticas desagregadas por sexo para conhecer a situação atual do IPN. Esta informação será útil para mapear as necessidades e ajudar na definição de ações que vão de encontro às necessidades das pessoas.

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

No período em causa, não se detetaram razões para rever a Política de Igualdade de Género existente, a qual se encontra disponível em anexo ao Plano do IPN.

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

No período do relatório foram realizadas 45 reuniões de acolhimento de novas pessoas. Nestas sessões, os novos elementos foram sensibilizados para as políticas de IG em vigor no IPN, e informados sobre a existência no sistema de informação interno do IPN de um módulo de Regulamentos e normas internas, incluindo a política de IG.

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

Neste período foram várias as ações de formação frequentadas por colaboradores/as do IPN, desencadeadas quer por iniciativa do IPN, quer por iniciativa individual, com vista ao desenvolvimento da carreira. Seguem-se alguns exemplos:

- Biocompatibility Evaluation Process 0224, fevereiro;
- Marcação CE, Organismos Notificados e Normas Harmonizadas, junho;
- Excel Power Query, julho;
- HealthChain Knowledge Sharing Sessions - User Adoption, outubro;
- 2nd 6G-IA consultation results of SNS WP 2025 Orientations, novembro;
- AS 9100 rev D:2016 Internal Auditor Training Course, dezembro;
- PMI® Authorized On-Demand Certified Associate in Project Management (CAPM)® Exam Prep Course, dezembro.

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
Estado	Parcialmente concluído

Em maio de 2023 a Direção do IPN aprovou a criação de um processo de avaliação de desempenho individual, focado na melhoria contínua, com periodicidade anual, sem implicações salariais a curto prazo. Foi assim desenvolvido o Sistema de Avaliação de Desempenho Individual que pretende conhecer e melhorar o desempenho individual e que tem por objetivo central o aperfeiçoamento contínuo. Não tem um cariz punitivo ou de julgamento, mas sim de análise do desempenho numa perspetiva de melhoria, desenvolvimento e aperfeiçoamento das pessoas e do seu trabalho, que impacta diretamente no funcionamento e sucesso de toda a instituição. Pretende-se estimular a escuta ativa e o envolvimento conjunto, criando espaços onde cada pessoa se sinta vista, compreendida e valorizada, não apenas pelas tarefas a ela atribuídas, mas pelo seu contributo e empenho na evolução profissional e da instituição. O primeiro ciclo de avaliação realizou-se em setembro de 2024 relativo ao horizonte temporal julho de 2023 a junho de 2024. As conclusões deste primeiro ciclo foram apresentadas em 2025 e contribuiram para a melhoria do procedimento a seguir no 2º ciclo de avaliação a decorrer em 2025. A documentação encontra-se disponível a todos os colaboradores e colaboradoras no módulo de regulamentos e normas internas do SI.

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

O IPN divulga regularmente oportunidades formativas e eventos similares para promover e incentivar o desenvolvimento de carreiras. No que toca às pessoas em lugares de direção/chefias, regista-se a participação de uma pessoa num Curso de MBA para Executivos, pelo período de 2 anos letivos (2024/25 e 2025/26).

Ação 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
Indicador de medida	Evidências da participação em projetos e serviços
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de janeiro de 2024

O IPN implementa/ participa em projetos e serviços relacionados com empreendedorismo, que inclui (entre outros temas) módulos sobre liderança, pitch, comunicação e negociação. Durante 2024, realizaram-se os seguintes projetos/atividades:

- Coorganização do **Medtech Bootcamp, setembro**. Em parceria com a Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg e a Business School of Navarra, este programa ofereceu a 10 projetos o acesso a formação específica, mentoria e oportunidades de networking.
- Organização do 1º programa **InnoStars Connect, setembro**. Este programa de inovação aberta, organizado com parceiros do EIT Health, é um programa onde startups se propõem a apresentar soluções para desafios apresentados por empresas. Em 2024 o programa contou com 2 empresas: Synlab e Chiesi Phama. 10 startups europeias recebem 10.000 € de financiamento como suporte ao processo validação e piloto com estas 2 multinacionais. O IPN coordenou a formação dos 2 bootcamps que decorram em setembro (incluindo visitas às sedes dos challenge owners no norte de Itália) e em novembro. A formação visou capacitar as equipas em temas como reembolsos nos sistemas de saúde, pitching, IPs, marketing e vendas.
- Organização da 13ª Edição do **Ineo Start, entre 3 de abril e 9 de maio**. O programa de pré-aceleração com mais tradição no IPN, que contou com a participação de 14 novos projetos tecnológicos em áreas como a saúde e bem-estar, construção, desporto, cibersegurança, legal e que, durante quatro semanas, testaram o valor das suas ideias, com o apoio de cerca de 30 mentores convidados. Este programa conquistou o segundo lugar no concurso "Innovate for Impact: EUIBC Excellence Awards 2024".
- Organização do 1º Programa de **Aceleração do ATTRACT-DIH, entre 3 de outubro e 329 de novembro**. Organizou-se o primeiro programa de aceleração destinado a startups que usam tecnologia AI nas soluções tecnológicas que estão a desenvolver. Participaram 12 startups e, no Demo Day, 10 delas apresentaram publicamente os seus negócios.
- **Women Entrepreneurship Bootcamp (WEB), edição 2024**. No âmbito da sua colaboração com o EIT Health, coorganizou-se este bootcamp que decorreu com 11 equipas durante o primeiro semestre do ano, de forma on-line em parceria com a IESE Business School e a Universidade de Galway. Foi concebido para responder às necessidades únicas das mulheres empreendedoras na área da tecnologia da saúde. Este bootcamp reúne elementos de formação em empreendedorismo e oferece um programa direcionado para as necessidades reais de quem está comprometido com a diversidade na liderança.

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

Identificaram-se 11 empresas no universo de empresas instaladas na incubadora e aceleradora do IPN, cujos cargos intermédios ou de direção são assumidos por mulheres.

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

A Câmara Municipal de Coimbra promoveu **Prémio Empreendedorismo Feminino 2024**, 19 de novembro, no âmbito das celebrações do Dia Mundial do Empreendedorismo Feminino, premiando Teresa Mendes, ex-presidente IPN (1999-2022) com o Prémio Carreira, e Irina de Sousa Moreira, cofundadora da startup PURR.AI, incubada no IPN, com o Prémio Projeto pela plataforma Ageless, destinada ao combate a doenças neurológicas associadas ao envelhecimento. O IPN está representado no júri desta iniciativa.

Partilhou-se pela comunidade do IPN oportunidades de financiamento e outras ações dedicadas a mulheres empreendedoras, p.ex. EIC Women Leadership Programme, Women in Tech for Food.

