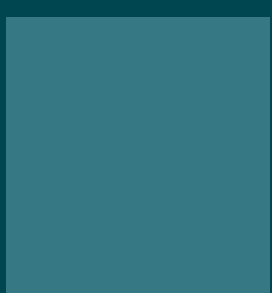
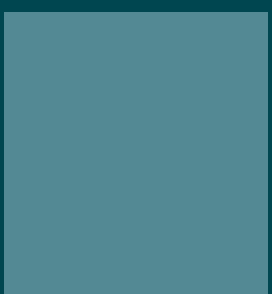
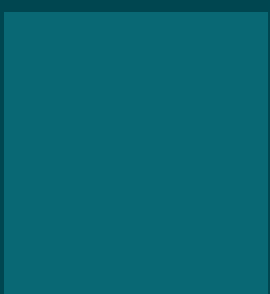
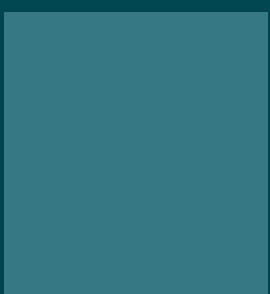
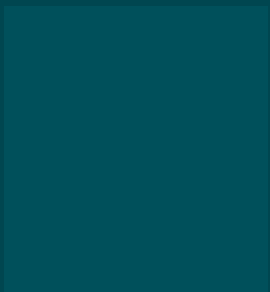
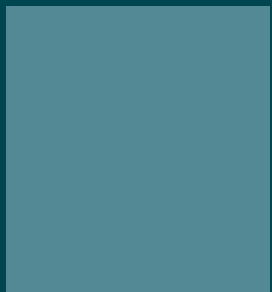
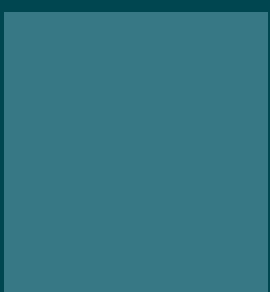
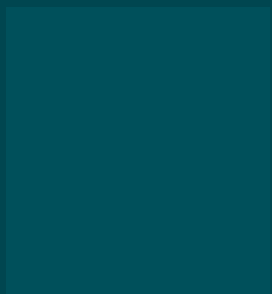




**IPN** INSTITUTO PEDRO NUNES  
ASSOCIAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

**IGUALDADE DE GÉNERO  
RELATÓRIO ANUAL  
2023**



INSTITUTO PEDRO NUNES  
**IGUALDADE DE GÉNERO - RELATÓRIO ANUAL  
2023**

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

# 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 2023, de acordo com o Plano de IG do Instituto Pedro Nunes (IPN) para o triénio 2021-2023, doravante designado por Plano. O IPN, em 2023, continuou o seu compromisso de promover iniciativas que valorizem a IG em atividades de I&D e Inovação, tendo inclusive organizado uma sessão para promover a reflexão tanto das colaboradoras e dos colaboradores, como da sociedade em geral, acerca do papel das mulheres em atividades tecnológicas e de liderança em Portugal, área na qual ainda se encontram sub-representadas, nomeadamente na economia do Espaço. Também promoveu a formação interna da sua equipa de comunicação em matérias de linguagem neutra e inclusiva, com o objetivo de atualizar conhecimentos e de compreender a importância da comunicação na promoção da igualdade no quadro da organização.

Analisando o sexo das pessoas a trabalhar na instituição, verifica-se que a respetiva proporção está equilibrada (52% são homens e 48% 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 22 candidaturas submetidas ao programa Horizonte Europa em 2023, tendo-se verificado que a maioria dos investigadores e das investigadoras participantes foram homens (77%).

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 8 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.

Reconhecendo que esta abordagem estruturada à IG é ainda recente, é possível perceber que as iniciativas implementadas já impactam positivamente a sensibilidade das pessoas do IPN e também a comunidade externa da instituição para a IG, tanto em contexto profissional como na vertente pessoal.

## 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. Os dados analisados e ora apresentados são referentes a 31 de dezembro de 2023, comparados com os recolhidos em 2021 e 2022, conforme Relatórios de Igualdade de Género dos anos correspondentes.

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

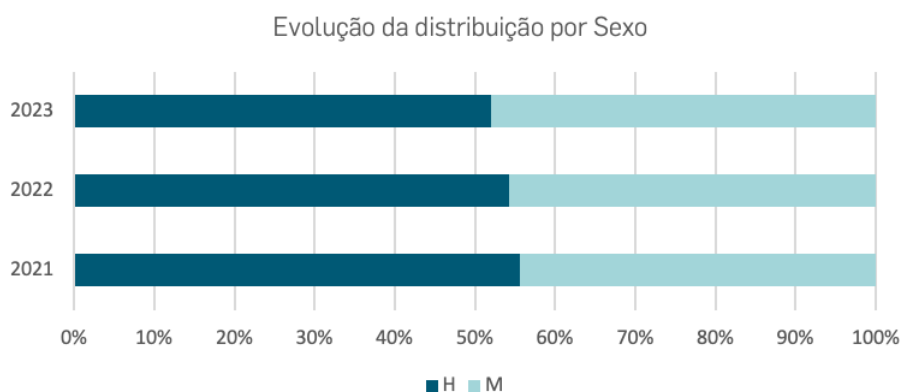
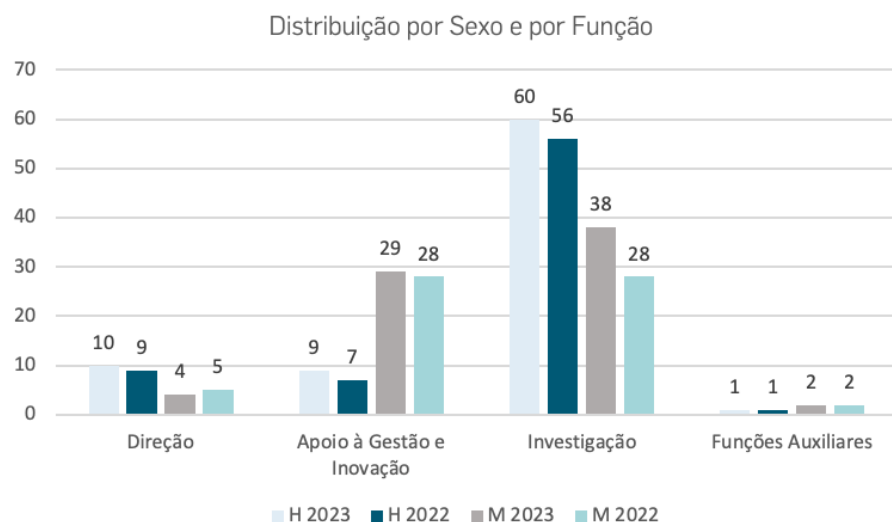


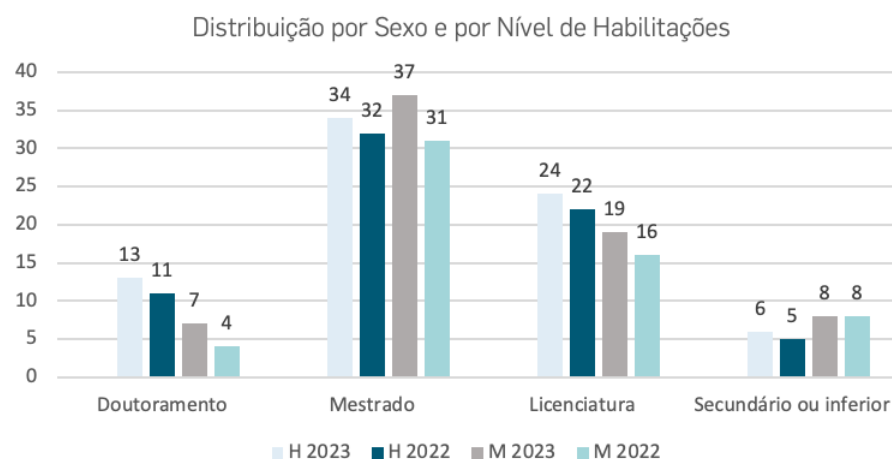
Gráfico 1 - Evolução da distribuição por sexo 2021-2023

Após a análise dos dados verifica-se que se tem mantido um equilíbrio na distribuição por sexo no IPN nos últimos 3 anos de atividade, verificando-se em 2023 um ligeiro aumento de representação do sexo feminino face ao ano anterior.



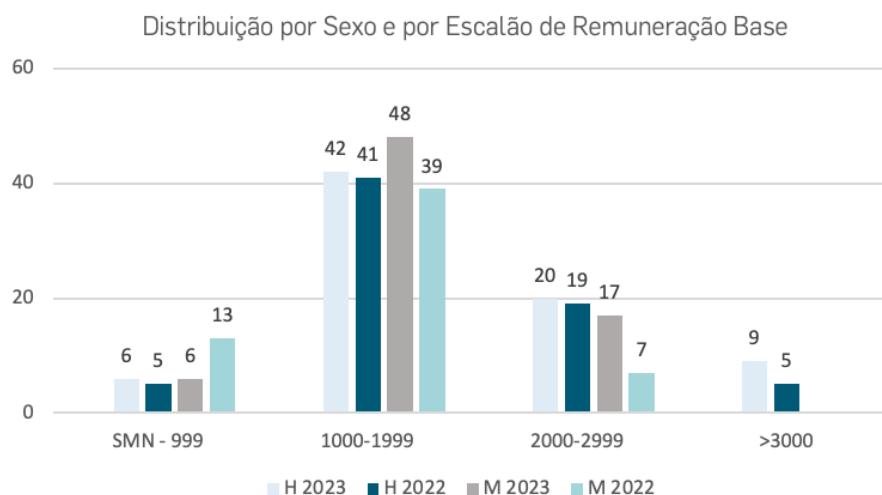
**Gráfico 2** - Distribuição por sexo e por função 2022-2023

Da análise da distribuição por sexo e por função, destaca-se a evolução nas funções de investigação verificando-se um crescimento bastante expressivo das mulheres nesta função, apesar de ainda ser insuficiente para inverter a tendência. Nas restantes funções a situação permanece inalterada.



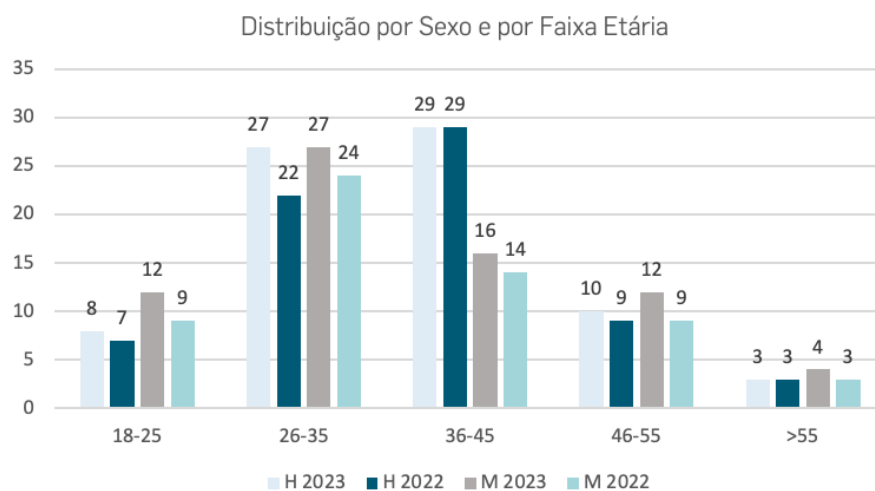
**Gráfico 3** - Distribuição por sexo e por nível de habilitações 2022-2023

Analisando a distribuição por sexo e por nível de habilitação literária conclui-se que há uma predominância das mulheres na categoria "Mestrado" e é de notar também um maior crescimento na quantidade de mulheres com nível de Licenciatura e de Doutoramento, ainda que este não seja suficiente para inverter a tendência.



**Gráfico 4** - Distribuição por sexo e por escalão remuneratório (em euros) 2022-2023

É notório o crescimento e a predominância das mulheres no escalão 1000-1999 e o crescimento significativo do mesmo sexo no escalão 2000-2999, tendendo-se para a convergência salarial nestes dois escalões. Note-se também a diminuição no número de mulheres incluídas no escalão mais inferior, resultado da revisão da política salarial da instituição que define agora uma remuneração mínima para funções que implicam um grau académico mínimo de licenciatura. Refira-se que a predominância dos homens no escalão remuneratório mais alto.



**Gráfico 5** - Distribuição por sexo e por faixa etária 2022-2023

A análise à distribuição por sexo e por faixa etária permite confirmar uma tendência para o equilíbrio, na faixa etária 26 - 35 anos, sendo que nas faixas 18-25, 46-55 e >55 se verifica uma predominância das mulheres.

Esta análise confirma assim a tendência para o equilíbrio, verificando-se alguns sinais positivos em relação a uma maior expressão das mulheres, num setor caracterizado pela predominância do outro sexo. Concretamente, é visível a predominância das mulheres nalguns escalões remuneratórios e de nível de habilitação. Além disto, refira-se o contributo da revisão da política salarial do IPN para a convergência salarial.

### **3. DESTAQUES POR DIMENSÕES DE ATUAÇÃO**

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

#### **DIMENSÃO 1 - ORGANIZACIONAL**

Manteve-se a recolha e partilha de informação e de boas práticas para atualização de conhecimentos úteis para as atividades do IPN.

#### **DIMENSÃO 2 - COMUNICAÇÃO**

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

Destaca-se a:

— participação da equipa de comunicação do IPN numa formação especializada sobre linguagem inclusiva e neutra, com o objetivo de atualizar conhecimentos sobre comunicação inclusiva na ótica da igualdade entre mulheres e homens, compreender a importância da comunicação na promoção da igualdade no quadro da organização, da respetiva missão e áreas de intervenção e identificar estratégias e práticas para tornar a comunicação organizacional promotora da igualdade social entre os géneros;

— organização da 2ª Edição do "Meet-Up Women in Space", um evento no IPN, que contou com 70 participantes para debater o papel das mulheres em atividades tecnológicas e de liderança em Portugal, área na qual ainda se encontram sub-representadas, nomeadamente na economia do Espaço.

#### **DIMENSÃO 3 - ATIVIDADES DE I&DT**

Analisou-se as 22 propostas submetidas ao programa Horizonte Europa entre janeiro e dezembro de 2023 e que tiveram envolvimento de investigadores e investigadoras do IPN tendo-se verificado a predominância dos homens (23% mulheres e 77% homens), contrariando os resultados do ano anterior (42% mulheres e 58% homens) e o crescimento já detalhado da presença de mulheres nos quadros do IPN. Este fenómeno pode ter origem nos formulários de submissão das propostas que não são uniformes (e nem todas as candidaturas solicitam esta informação), no universo de funções no IPN, que vai além da investigação, pelo que, este indicador pode não ser representativo.

#### **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 2023 acompanhou-se o regresso de 4 profissionais após o respetivo gozo de licença parental.

#### **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.

#### **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 8 projetos/atividades sobre empreendedorismo que incluiu (entre outros temas) módulos sobre liderança, pitch, comunicação e negociação.



## 4. DESCRIÇÃO DAS AÇÕES IMPLEMENTADAS

### DIMENSÃO 1 - ORGANIZACIONAL

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

<b>Ação 2</b>	<b>Elaboração inicial de estatísticas desagregadas por sexo</b>
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

<b>Ação 3</b>	<b>Elaboração do Plano para a IG</b>
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

<b>Ação 4</b>	<b>Elaboração do Relatório anual de avaliação</b>
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	Concluído

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

Elabora-se o presente relatório relativo às atividades de 2023, cuja aprovação pela direção da instituição foi ratificada a 3 de dezembro de 2024.

## DIMENSÃO 2 - COMUNICAÇÃO

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

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

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

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

<b>Ação 8</b>	<b>Formação da equipa de comunicação sobre a temática da IG</b>
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
Estado	Concluído (março de 2023)

A formação da equipa de comunicação sobre a temática da IG foi adiada, tendo sido realizada a 16 de março de 2023. A ação pretendeu atualizar os conhecimentos da equipa sobre comunicação inclusiva na ótica da igualdade entre mulheres e homens, compreender a importância da comunicação na promoção da igualdade no quadro da organização,

da respetiva missão e áreas de intervenção e identificar estratégias e práticas para tornar a comunicação organizacional promotora da igualdade social entre os géneros. A ação foi ministrada pela CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, teve a duração de 4 horas e contou com a presença de 3 elementos, 2 mulheres e 1 homem, da equipa de comunicação do IPN.

<b>Ação 9</b>	<b>Criação de documento orientador sobre linguagem neutra e inclusiva no IPN</b>
Indicador de medida/forma de verificação	Documento criado
Periodicidade de verificação	Bianual
Calendário de implementação	De julho a dezembro de 2022
Estado	Em curso

Ação a ser verificada no próximo Relatório Anual de Avaliação.

<b>Ação 10</b>	<b>Divulgação interna do documento emergente da Ação 9</b>
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no SI 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.

<b>Ação 11</b>	<b>Sensibilização interna periódica para a temática da IG</b>
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	Concluído

Durante o ano de 2023 registou-se a Celebração do Dia Internacional da Mulher, através da organização da 2ª Edição do "Meet-Up Women in Space", um evento que debateu o papel das mulheres em atividades tecnológicas e de liderança em Portugal, área na qual ainda se encontram sub-representadas, nomeadamente na economia do Espaço. Para além do debate onde participaram a astronauta análoga e investigadora do INESC TEC, Ana Pires e representantes das empresas Neuraspace e TUU e da Universidade de Coimbra, o evento contou com a presença do Secretário de Estado da Digitalização e da Modernização Administrativa, Mário Campolargo, que apresentou um conjunto de ações a implementar para a Igualdade de Género. No final realizou-se uma visita a empresas da Incubadora do IPN, com especial incidência às que são lideradas por mulheres e possuem equipas com diversidade em termos de género. Contou com a participação de 70 pessoas, das quais 57 eram mulheres e 13 eram homens. Mais informação aqui.

No âmbito das suas atividades, as equipas do IPN participaram em eventos relacionados com a dimensão de género nas atividades de investigação aplicada e inovação, que permitiram atualizar e partilhar conhecimento e informação sobre IG nestas matérias, tais como:

— A convite do Município de Penacova, dinamização do workshop "Liderança no feminino", 8 de março. Realização de uma sessão para partilhar a perspetiva de género em Portugal, por ocasião do Dia Internacional da Mulher, sensibilizando uma audiência de cerca de 30 participantes para a igualdade e o equilíbrio de género nas suas mais variadas dimensões (educação, trabalho, família, política, saúde, liderança), bem como para o empoderamento, a liderança, a diversidade, equidade e inclusão.

— Participação no júri do Programa EIC Women Leadership 2023, integrando o grupo de mentoras desta iniciativa.

### DIMENSÃO 3 – ATIVIDADES DE I&DT

Ação 12	Contabilização por candidatura submetida pelo IPN do balanço de género
Indicador de medida/forma de verificação	Número de investigadores/as por projeto candidato
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de junho de 2021
Estado	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. A tabela 2 resume essa informação relativa ao n.º de investigadores e investigadoras do IPN envolvidas nas 22 propostas submetidas do programa Horizonte Europa, entre janeiro e dezembro de 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
3	10	0	10	23	0	15	8	0	5	5	0	33	46	0
23%	77%	0%	30%	70%	0%	65%	35%	0%	50%	50%	0%	42%	58%	0%

Tabela 1 - Níveis de Categoria de Investigação 2022

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 2 - Níveis de Categoria de Investigação 2023

Em 2023, acentuou-se a presença de homens nas equipas de trabalho das candidaturas submetidas, revertendo a tendência para o equilíbrio verificada no ano anterior, confirmando o padrão frequentemente observado nas carreiras de investigação. Refira-se que os formulários de submissão das propostas não são uniformes e nem todas as candidaturas solicitam esta informação, podendo este indicador não ser representativo da realidade. Além disto, esta informação é uma amostra da população que trabalha no IPN, que não é representativa pois as estatísticas globais apresentadas na secção 2 deste relatório confirmam o crescimento das mulheres em funções no IPN.

<b>Ação 13</b>	<b>Criação de documento orientador sobre como abordar o tema da IG em atividades de I&amp;DT</b>
Indicador de medida/forma de verificação	Documento criado
Periodicidade de verificação	Bianual
Calendário de implementação	De outubro de 2021 a janeiro de 2022
Estado	Concluído

<b>Ação 14</b>	<b>Disseminação do documento emergente da Ação 13</b>
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no SI do IPN)
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	Concluído

O documento está disponível para todos/as no Sistema de Informação do IPN – módulo de Regulamentos e normas internas e no site do IPN em: <https://ipn.pt/noticias/noticia/3272>.

#### **DIMENSÃO 4 – PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO**

<b>Ação 15</b>	<b>Revisão do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho existente</b>
Indicador de medida/forma de verificação	Revisão do Código
Periodicidade de verificação	N/A
Calendário de implementação	De julho a agosto de 2021
Estado	Concluído

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.

<b>Ação 16</b>	<b>Reforço da divulgação interna do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho existente</b>
Indicador de medida/forma de verificação	Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no SI do IPN)
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	Concluído

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**

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

Está disponível no SI do IPN, no módulo de registo de faltas, informação sobre os direitos do/a trabalhador/a, nomeadamente no que concerne às ausências por parentalidade e por assistência a membro do agregado familiar.

<b>Ação 18</b>	<b>Acompanhar o regresso ao trabalho após ausências durante longos períodos por motivos de gozo de licença parental, assegurando a sua reintegração na unidade/departamento, promovendo formação específica se necessário</b>
Indicador de medida/forma de verificação	Registo de acompanhamento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Concluído

Durante 2023 verificou-se um gozo de 4 licenças parentais por parte de 4 trabalhadores/as: 1 mulher e 3 homens. A mulher foi acompanhada 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.

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

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

## **DIMENSÃO 6 – RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA**

<b>Ação 20</b>	<b>Revisão da política de IG existente para contratação de Recursos Humanos</b>
Indicador de medida/forma de verificação	Documento criado
Periodicidade de verificação	Bianual
Calendário de implementação	De julho a agosto de 2021 e de 2023
Estado	Concluído

Não se verificou necessidade de rever a política existente e que se encontra disponível anexa ao Plano do IPN.

<b>Ação 21</b>	<b>Mencionar as políticas de IG no processo de acolhimento de novas contratações</b>
Indicador de medida/forma de verificação	Registo de acompanhamento
Periodicidade de verificação	Anual
Calendário de implementação	A partir de setembro de 2021
Estado	Concluído

No período do relatório foram realizadas 35 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.

<b>Ação 22</b>	<b>Sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal</b>
Indicador de medida/forma de verificação	Evidências da partilha por pessoas 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	Concluído

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:

- Metabarcoding in Microbial Ecology, 10 de fevereiro;
- Medical Device Cybersecurity, 8 de março;
- Gestão de Projetos, 11 e 12 de abril;
- Base de Dados e Tabelas Dinâmicas em Excel, 17 de maio;
- Science Writing and Communication, 10 de julho;
- Microsoft Power BI, 19 de setembro;
- Edge AI Fundamentals Competency, 27 de novembro;
- FDA Approval Process for Medical Devices, 27 de novembro.

## 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 da direção e chefia
Indicador de medida	Evidências da partilha por pessoas 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	Concluído

O IPN procura divulgar, por e-mail, e através de canais de comunicação internos, atividades que fomentam o desenvolvimento de competências ao nível de liderança (formações, workshops, seminários, entre outros), destacando-se a organização do evento II Meet-Up Women in Space (evento já detalhado na ação 11). Também incentiva e implementa projetos e serviços relacionados com empreendedorismo, que inclui (entre outros temas) módulos sobre liderança, pitch, comunicação e negociação. Durante 2023, o IPN implementou os seguintes projetos/atividades, mais informações: <https://www.ipn.pt/vci/programas>:

- Organização do **Programa EIT Jumpstarter**, julho-setembro. Trata-se de um programa de pré-aceleração, apoiado pelo EIT Health, para apoiar empreendedores e empreendedoras a construir um modelo de negócio viável em torno da sua ideia, em áreas de atividade diversas.
- Organização do **Programa Startup Madeira/START4TECH**, julho-setembro. Realizou-se um programa de aceleração para ideias de base tecnológica sediadas na Ilha da Madeira, Portugal.
- Dinamização do **Programa Born From Knowledge**, edição de 2023. Promovido pela Agência Nacional de Inovação em Portugal (ANI) e destinado a investigadores e estudantes do Ensino Superior, para melhor entenderem a necessidade de validação da sua ideia (modelo de negócio e pitch) com vista à transformação em oportunidade de negócio.



- Coorganização do **Women Entrepreneurship Bootcamp**, edição de 2023. O projeto de formação e mentoria é apoiado pelo EIT Health, e nele participaram 11 equipas. Foi concebido para responder às necessidades únicas das mulheres empreendedoras, na área das tecnologias da saúde. Abordou a formação em empreendedorismo através de uma ótica de género ajudando as equipas a identificar, fortalecer e alavancar a diversidade, de forma a construir equipas equilibradas e de elevado potencial de crescimento.
- Organização do **RIS Innovation Call Bootcamp**, abril-setembro. Apoiado pelo EIT Health, este programa viabilizou o acesso a financiamento, mentoria, formação e oportunidades de criação de redes a 10 projetos.
- Participação no **InnoStarts Awards Bootcamp**, edição de 2023. O bootcamp apoiado pelo programa EIT Health consiste num programa de formação e competição em que 18 start-ups recebem financiamento para o desenvolvimento de negócios e validação de produtos, capacitando as pessoas empreendedoras em temas como o pitching, desenvolvimento de plano de negócios, captação de recursos, validação de mercado.
- Organização da **12ª edição do INEO Start**, abril. O programa de aceleração contou com a participação de 12 equipas, com projetos de base tecnológica em áreas diversas. As/os participantes tiveram acesso a workshops, formação e mentoria, em temas tão variados como financiamento, marketing, planos de negócio, pitch. Este programa inseriu-se nas atividades do projeto INOV+ - Ecosistema De Inovação Inteligente da Região Centro e é financiado pelo CENTRO 2020 - Programa Operacional Regional do Centro, Portugal 2020 e União Europeia, através do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional.
- Participação na 2ª edição do **BioSTART**, janeiro. O programa insere-se no projeto BiotechSTARS – Programa de Empreendedorismo Biotecnológico, cofinanciado pelo Centro 2020, Portugal 2020 e Fundo Social Europeu. Promoveu o bioempreendedorismo, através de iniciativas de ideação, capacitação e mentoria direcionada para empreendedores e empreendedoras na área da biotecnologia. Visa capacitá-los/as na área da biotecnologia, nos domínios de saúde, indústria, mar e agroalimentar. O IPN dinamizou o módulo sobre empreendedorismo no feminino.



