

RECOMENDAÇÃO Nº 8 /CITE/2023

Nome da entidade: ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da **ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.** corresponde ao ano de 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.** efetuou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, identificou as principais dimensões e apresentou 12 medidas para implementação no plano para a igualdade em 2023.

1.1. Objetivos

Tendo presente a importância da igualdade de género, e como forma de demonstrar o compromisso da **Agência Nacional de Inovação, S.A.** com o tema, e nos termos do disposto no artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 01 de Agosto, regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de Junho, a **ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.** apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades todos os géneros, promovendo assim a não discriminação em função do género. Neste sentido os objetivos que lideram o presente Plano para igualdade são os seguintes:

- Conhecer os indicadores de género da **ANI-Agência Nacional de Inovação, S.A.**;
- Identificar ações que já se realizam na Agência, ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, identificando também pontos fracos, onde é necessário intervir e introduzir mudanças, tendo em linha de conta o contexto e atividade da organização;
- Promover a divulgação das regras internas de prevenção de assédio, definidas no Código de Ética e Conduta;
- Definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no âmbito do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

1.2. Componentes de intervenção

A **ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.** apresentou o seu Plano para a Igualdade para 2023, de acordo com a matriz de apoio de diagnóstico que consta do Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Dando continuidade à implementação das medidas de igualdade, para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, conforme o n.º1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a **ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.** propõe-se implementar as 12 medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2023, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade é o ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A monitorização e avaliação contínua do Plano são fundamentais no seu processo de implementação, permitindo aferir os progressos atingidos e, se necessário, fazer ajustes e correções.

Este trabalho será realizado pelo grupo de trabalho para a igualdade de género, criado para o efeito, constituído de acordo com uma representação equitativa de género e incorporando elementos oriundos de diferentes áreas da **ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.** Este grupo de trabalho será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas, logo que identificada alguma situação que o justifique.

Uma vez formado, este grupo de trabalho deve reunir presencialmente para analisar de forma mais aprofundada os diversos indicadores definidos no Plano, para cada uma das medidas, e identificar eventuais ou aspetos de melhoria, bem como necessidades de ajustes, no caso de desvios.

Esse grupo de trabalho produzirá um relatório de acompanhamento do estado de implementação do Plano, no qual devem ser identificados os desvios e ajustes necessários, para que se consiga atingir os objetivos assumidos pela **ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.**, no âmbito da igualdade de género.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A **ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.** realizou o autodiagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2023, cumprindo, assim, o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- O Plano está construído de acordo com a matriz de apoio à monitorização da execução do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, tanto ao nível das dimensões, como nos objetivos, medidas, recursos humanos e financeiros, bem como nos indicadores e metas.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos com os dados desagregados por sexos, mas não foi possível aferir a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração e de fiscalização, de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que o mesmo se encontra disponível no website da CITE.
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE desenvolveu o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, ao qual podem aceder em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Recomenda-se a caracterização dos recursos humanos desagregados por sexo, nomeadamente, os órgãos de administração e de fiscalização de acordo, em cumprimento com o disposto no n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

- Recomenda-se a elaboração do Plano para a Igualdade baseado na análise dos resultados do diagnóstico da **ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.**, verificando se inclui todas as dimensões para prevenção das práticas discriminatórias, nomeadamente:
 - ✓ Proteção da parentalidade das/os trabalhadoras/es, nomeadamente, incentivo aos trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e licenças.
 - ✓ Promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, particularmente na organização dos tempos de trabalho dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.
- Salienta-se a importância da **ANI - Agência Nacional de Inovação, S.A.** aquando da elaboração do Plano para a Igualdade de 2023, ter centrado a sua ação nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, prevendo situações futuras, tais como a definição de objetivos e medidas, bem como designando uma equipa responsável pela sua implementação, nomeadamente:
 - ✓ Estratégia, Missão e Valores da Empresa para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, assumindo publicamente esse compromisso, bem como consolidar relações externas neste âmbito;
 - ✓ Igualdade no acesso ao emprego e formação inicial e contínua através para a promoção da dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa;
 - ✓ Igualdade nas condições do trabalho para promoção da igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional.
- Ainda nestes requisitos essenciais, recomenda-se que a **ANI-Agência Nacional de Inovação, S.A.** apresente orçamento para cada medida (caso não existam custos financeiros na implementação da medida, referir que não envolve custos específicos) e indicadores de resultados com metas a alcançar, correspondendo às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar.
- Nas metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano, sugere-se por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); até final do semestre (período de tempo).
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da **ANI – Agência Nacional de Inovação, S.A.**

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

CS