

## RECOMENDAÇÃO Nº 92/CITE/2021

**Nome da entidade:** ANI – Agência Nacional de Inovação.

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

**Enquadramento jurídico:**

Ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da ANI – Agência Nacional de Inovação.

### I. Caracterização do Plano para a Igualdade 1. Diagnóstico

A ANI – Agência Nacional de Inovação (ANI), assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como *input* para a elaboração do Plano de Igualdade de 2021, que preparou tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade, anuais.

O Plano de Igualdade é pouco claro relativamente aos resultados obtidos a partir do referido diagnóstico, pois apenas descreve as práticas que estão implementadas nas principais dimensões da igualdade de género.

Ainda assim, apresenta alguns dados, desagregados por sexo, que caracterizam a empresa em termos de igualdade de género - composição do conselho de administração, distribuição por funções, distribuição por sexo.

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 7 dimensões agregadoras, sujeitas a avaliação e que compreendem várias medidas de intervenção:

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção na parentalidade;
6. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

#### 1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da ANI assume os seguintes objetivos:

- Conhecer os indicadores de género da ANI;
- 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

O Plano abrange sete dimensões da igualdade de género nas organizações, a saber:

(1) Estratégia, Missão e Valores; (2) Igualdade no acesso a emprego; (3) Formação inicial e contínua; (4) Igualdade nas condições de trabalho; (5) Proteção na parentalidade; (6) Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional; (7) Prevenção da prática de assédio no trabalho. Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos, medidas de ação, responsável/ ponto focal, área funcional envolvida, indicadores e metas.

Foram definidas 14 medidas de ação, em que umas correspondem a nova medidas e outras a medidas que reforçam práticas já instituídas.

## 1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é o ano de 2021.

## 1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente e logo no primeiro trimestre, através da avaliação dos seus indicadores e metas.

O Plano não indica a metodologia de monitorização das medidas previstas.

## II – Análise Técnica

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

- A ANI assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como *input* para a elaboração do Plano de Igualdade de 2021, que preparou tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais. Contudo, o Plano de Igualdade é pouco claro relativamente aos resultados obtidos a partir do referido diagnóstico, pois apenas descreve as práticas que tem implementadas nas principais dimensões da igualdade de género.

- Antes da implementação de um Plano para a Igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- No caso do Plano para a Igualdade da ANI não há informação sobre a situação da Agência nas diversas dimensões da igualdade de género, que fundamente a necessidade de intervir nas áreas identificadas no Plano, com o tipo de ações definidas, desconhecendo-se a situação da Agência relativamente a cada uma destas áreas.
- O Plano está bem construído em termos de: objetivos, metas, indicação dos serviços responsáveis pela implementação, previsão de impacto para cada medida e, também, a identificação dos recursos humanos envolvidos em cada medida. De referir que, estes requisitos, são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações, bem como a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Não há indicação da metodologia e dos instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.
- Pela informação disponibilizada não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da ANI a nível da igualdade entre mulheres e homens, e nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto alargado de medidas a implementar, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões discriminatórios de género de um dos sexos.
- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na execução.

### III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da ANI:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da 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 se encontra disponível no site da CITE o Guião em: [http://cite.gov.pt/pt/acite/quiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/quiao_planos_para_a_igualdade.html), no qual deverá ser aplicada a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.
- Deve ser indicado quando foi realizado o diagnóstico em matéria de igualdade de género, que instrumentos foram utilizados para a realização do mesmo e apresentados os resultados obtidos.

- O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, pois um plano para a igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios de género, de um dos sexos, pelo que se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrado nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade, onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio entre mulheres e homens na empresa seja alcançado.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida devem também ser definida a metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da mesma.
- A monitorização e avaliação do Plano é uma etapa fundamental do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir dos progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar.
- Na redação do Plano deve ser utilizada uma linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na Agência e permita igual visibilidade a homens e mulheres. Assim, sugere-se alteração da terminologia utilizada na caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras em relação aos dados desagregados por sexo e não por género. A título de exemplo: “Distribuição dos elementos do Conselho de Administração por sexo”.
- Verifica-se no Plano a confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso, relembra-se que as estatísticas não têm género. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens)” e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres); e não a palavra “Género”, ou as palavras “Género Masculino” ou “Género Feminino”.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

**Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 25 de fevereiro de 2021, 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.**