

## RECOMENDAÇÃO N.º 16/CITE/2024

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

**Nome da entidade:** **ANI – Agência Nacional Inova,S.A.**

### I – 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 Inova,S.A.**

### II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da **ANI – Agência Nacional Inova,S.A.** correspondente a 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### 2.1. Diagnóstico

A **ANI – Agência Nacional Inova,S.A.** efetuou uma análise interna de continuidade e atualização do autodiagnóstico que teve por base a matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade.

Na caracterização dos recursos humanos da organização, foram apresentados os dados desagregados por sexo.

A preparação do presente plano teve como orientação metodológica, o Guião para a 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, bem como a segunda matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade.

#### 2.2. Objetivo

O Plano para a Igualdade da **ANI – Agência Nacional Inova,S.A.** contempla um conjunto de medidas a desenvolver na área da igualdade de género e tem como objetivos garantir a promoção da igualdade entre mulheres e homens e criar mecanismos institucionais que promovam as questões da conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal, assim como no que se refere prevenção de práticas de assédio no trabalho.

### 2.3. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões e subdimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade nas condições de trabalho;  
Subdimensão – Salários
- Conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

### 2.4. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2025.

### 2.5. Acompanhamento e avaliação

Verifica-se que a **ANI – Agência Nacional Inova,S.A.**, assume o compromisso de acompanhar o alinhamento na Política da Igualdade, quer na avaliação, acompanhamento e monitorização das medidas, quer no que concerne à sua implementação, execução e correção.

Para o efeito, a aplicação da Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano é a metodologia indicada no Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

## III – ANÁLISE TÉCNICA

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

- A **ANI – Agência Nacional Inova,S.A.** realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2025.
- O Plano contempla as dimensões de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis e suas metas. Quanto aos indicadores, apesar de estarem definidos, não são muito claros e nem mensuráveis, sendo este requisito fundamental para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança

que se quer realizar com a implementação do Plano.

- Apesar de existir um grupo focal, sugere-se a criação de um Comité que possa potenciar a implementação do Plano para a Igualdade, de modo a envolver toda a organização, devendo incorporar não apenas os elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos mas, igualmente, elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização em questão, tendo em conta a representatividade de ambos os sexos nos órgãos sociais, de acordo com a lei em vigor.

### III – RECOMENDAÇÕES

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

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, está disponível, no website da CITE, um Guião para 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;
- O processo de construção de um Plano para a Igualdade, para ser eficaz, deve ter em conta as necessidades identificadas na organização através do respetivo diagnóstico, que integra as medidas a implementar, as quais devem ser operacionais e mensuráveis.
- Para além da identificação da equipa responsável e menção à monitorização regular do Plano, recomenda-se a concretização do sistema de monitorização intercalar, nomeadamente através da indicação dos instrumentos a utilizar e indicadores que se pretende acompanhar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadoras e trabalhadores, 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 a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: [planosigualdade@cite.pt](mailto:planosigualdade@cite.pt), bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.
- 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 de 2025.

Lisboa, 11 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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.

PN/MRF