



AGÊNCIA NACIONAL
DE INOVAÇÃO

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÊNERO 2021



Índice

1. ENQUADRAMENTO	3
2. CARACTERIZAÇÃO DA ANI	4
a) Missão.....	4
b) Visão.....	5
c) Indicadores relativos ao quadro de pessoal	5
3. DIAGNÓSTICO DE PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NA ANI FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO	8
a) Estratégia, missão e valores.....	8
b) Igualdade no acesso ao emprego	9
c) Formação inicial e contínua	9
d) Igualdade nas condições de trabalho	10
e) Proteção na parentalidade	11
f) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.....	12
g) Prevenção da prática de assédio no trabalho	13
4. MEDIDAS A IMPLEMENTAR COM VISTA À PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA ANI	14
5. MONITORIZAÇÃO/ AVALIAÇÃO DO PLANO	18

1. ENQUADRAMENTO

“A igualdade de género é um valor fundamental da UE, um direito fundamental e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Reflete o que somos e é igualmente uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera.”

“Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”, excerto retirado da “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu (...)” no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025

De acordo com as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) e do Código do Trabalho (art.ºs 23º a 65º), a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena na sociedade de homens e mulheres enquanto pessoas.

Nos últimos anos, este direito, que tem vindo a alcançar particular destaque e relevância nos principais organismos internacionais e, também em Portugal, tem vindo a assumir uma importância cada vez maior, designadamente na crescente consciencialização das organizações para a necessidade premente de adoção e implementação de medidas de combate à discriminação de género.

O desenvolvimento de políticas públicas, nacionais e europeias, relacionadas com questões de igualdade de género, provocou um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Apesar da evolução verificada, decorrente do envolvimento e compromisso das empresas e das suas lideranças, ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas.

Tendo presente a importância da igualdade de género, e como forma de demonstrar o compromisso da Agência Nacional de Inovação S.A. (doravante “ANI” ou “Agência” ou “Organização”) 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 apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2021 e seguintes, 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 a Igualdade de Género são os seguintes:

- ✓ 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.

2. CARACTERIZAÇÃO DA ANI

a) Missão

A ANI – Agência Nacional de Inovação, S. A., tem por objeto o desenvolvimento de ações destinadas a apoiar a inovação tecnológica e empresarial em Portugal, contribuindo para a consolidação do Sistema Nacional de Inovação (SNI) e para o reforço da competitividade da economia nacional nos mercados globais.

Compete à ANI prosseguir as linhas orientadoras para uma estratégia de inovação tecnológica e empresarial para Portugal, 2018-2030 (de acordo com a RCM 25/2018), nomeadamente o estímulo do investimento privado em investigação e desenvolvimento (I&D), a promoção da colaboração entre entidades do sistema científico e tecnológico e o meio empresarial e o reforço da participação em redes e programas internacionais por parte das empresas e entidades do sistema científico e tecnológico nacional, nomeadamente instituições de ensino superior e centros de interface, com vista à promoção das suas capacidades, competências e resultados da política de apoio à inovação.

Compete também à ANI a divulgação, a nível nacional e internacional, em colaboração com outras entidades, nomeadamente o IAPMEI, a AICEP e a FCT, de casos de sucesso da inovação em Portugal, ajudando a associar a Portugal uma imagem de país inovador e a justificar investimentos crescentes, através de retorno para a economia e para o bem-estar e qualidade de vida da população.

A prossecução da missão da ANI será articulada com outros objetivos de políticas públicas, nomeadamente as prioridades para o próximo ciclo de Fundos Estruturais, o Programa Nacional de Investimentos 2020-2030, o Programa de Recuperação Económica Europeu, o Programa Nacional de Reformas e o Programa Nacional da Política de Ordenamento do Território, bem com as prioridades e objetivos associados à participação de Portugal nos programas de apoio à I&D no quadro europeu.

b) Visão

“Contribuir para consolidar a posição de Portugal no grupo de países fortemente inovadores da União Europeia”

A I&D e a inovação são fundamentais para o desenvolvimento das sociedades a longo-prazo. A aprovação da estratégia de inovação tecnológica e empresarial para Portugal 2018-2030 (RCM 25/2018) mostra o compromisso governamental para colocar a inovação como motor do crescimento económico do país, estimulando maiores níveis de produtividade, de mais emprego mais qualificado e a promoção de níveis mais elevados de qualidade de vida em Portugal. As metas fixadas nesta estratégia para o investimento privado em I&D (1,8% do PIB até 2020 e 3% até 2030, tendencialmente suportados em 2/3 pelas empresas) e para a criação de emprego qualificado (mais 25.000 novos empregos nas empresas em ciência e tecnologia, até 2030) constituem desafios para os quais a ANI tem de estar preparada, através de uma organização interna adequada e qualificada e da definição de objetivos ambiciosos e mobilizadores em termos de atuação.

A ANI deve contribuir para o alcançar destes compromissos, estando ciente da natureza dos problemas e dos desafios que são colocados para aumentar a capacidade nacional de inovação. O progresso de Portugal na última década nos *rankings* internacionais de inovação evidencia o esforço de investimento público e privado na ciência, na I&D e nas atividades de inovação, havendo hoje em Portugal infraestruturas científicas e tecnológicas de excelência a nível mundial, um enquadramento favorável ao empreendedorismo de base tecnológica com forte ligação ao sistema científico e ao ensino superior, bem como empresas e *startups* que competem a nível global.

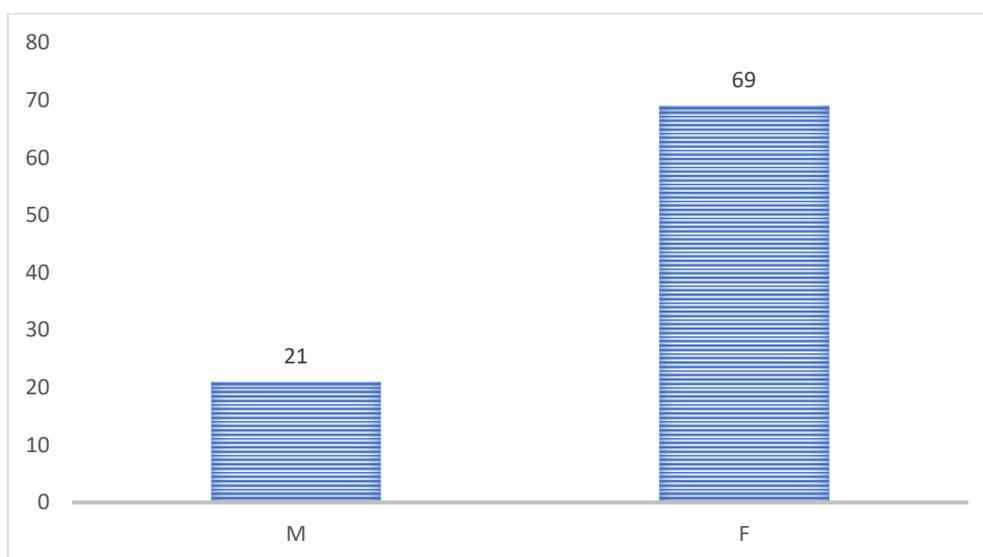
Apesar deste progresso significativo, Portugal necessita ainda de reforçar os mecanismos de promoção da I&D e inovação colaborativa, de transferência e valorização da tecnologia, bem como promover uma maior integração das empresas e entidades do SNI nas redes globais de conhecimento e inovação.

c) Indicadores relativos ao quadro de pessoal

Para concretizar a sua missão, a ANI conta atualmente com um quadro de pessoal composto por 90 trabalhadoras/es e 3 elementos executivos do Conselho de Administração.

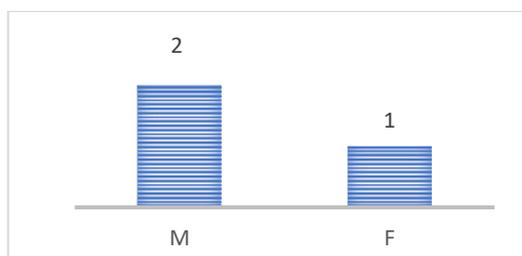
Apresentam-se em seguida alguns indicadores relativos à situação dos trabalhadores e trabalhadoras na ANI, permitindo caracterizar a situação de homens e mulheres na organização à data de novembro de 2020.

Gráfico 1- Distribuição dos trabalhadores por género



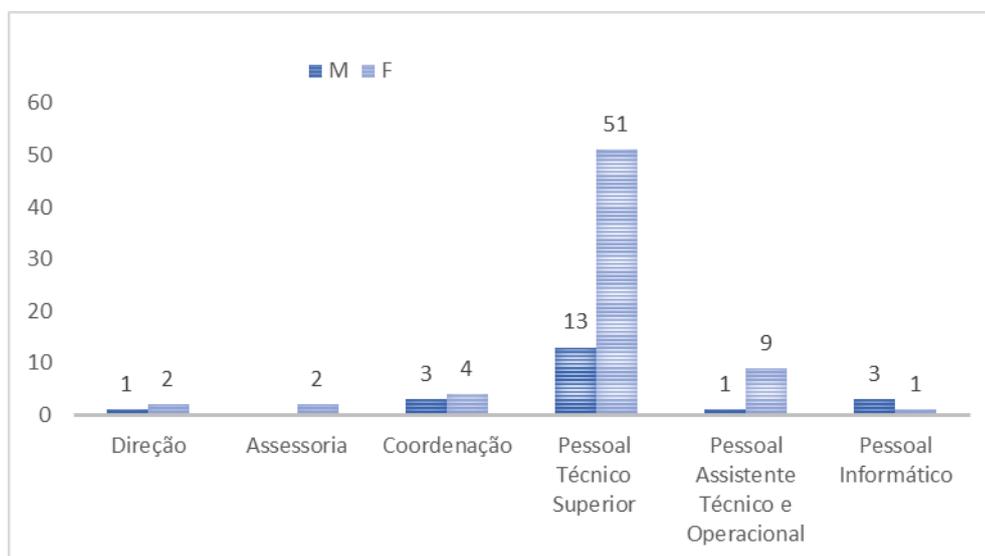
Pelo gráfico apresentado, verifica-se que existem 21 homens e 69 mulheres a trabalhar na ANI (23,3% homens; 76,7% mulheres). Esta diferença poderá ser justificada pela natureza da atividade da ANI.

Gráfico 2- Distribuição dos elementos do Conselho de Administração por género



Relativamente ao Conselho de Administração da ANI, podemos verificar que existe 33,3% de expressão do sexo em menor representatividade, cumprindo a legislação nacional aplicável para a composição dos CA de empresas públicas.

Gráfico 3- Distribuição das/os trabalhadoras/es por funções



Pelo gráfico apresentado, podemos confirmar que, nas funções de Chefia, nomeadamente na Direção e na Coordenação, existe uma boa paridade de géneros, com 33,3% de dirigentes do sexo masculino e uma maioria (66,7%) do sexo feminino.

Verifica-se, tal como em outras entidades, uma maioria de mulheres/homens em determinadas categorias, tais como: homens na informática e mulheres em categoria de assistente. Verifica-se também que, onde existem mais trabalhadoras/es é na categoria de técnico superior, havendo aqui uma significativa expressão do sexo feminino, justificada pela expressão deste género na totalidade de colaboradores da ANI.

3. DIAGNÓSTICO DE PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NA ANI FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO

A ANI, de forma geral, incorpora nas suas práticas de gestão ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na organização. Neste sentido, e como forma de demonstrar o seu compromisso com este tema foi, antes da elaboração do presente Plano, efetuada uma avaliação das práticas da ANI recorrendo à “**Matriz de apoio ao diagnóstico**” disponibilizado pela CITE- **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**, no Guião para a elaboração dos Planos de Igualdade:

http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos_Igualdade_Guiao.pdf

Assim, para o conjunto das áreas/dimensões obrigatórias (contempladas no Despacho Normativo nº 18/2019), e outras facultativas, foram analisadas as práticas da ANI no âmbito da Igualdade de Género, verificando-se quais as áreas de melhoria a intervir.

Apresenta-se de seguida cada uma das dimensões avaliadas para maior compreensão do referencial e as práticas da organização:

a) Estratégia, missão e valores

As empresas devem incorporar, na sua missão e valores, princípios de igualdade de género e implementar práticas nesse domínio, tendo como base uma estratégia coerente assente no reconhecimento do igual valor social entre homens e mulheres e do seu respetivo estatuto na sociedade, com vista ao equilíbrio de indicadores. A análise desta dimensão permite aferir se a política da empresa contempla a incorporação do princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos, considerando assim a igualdade de género no seu desenvolvimento organizacional.

A ANI considera o princípio da igualdade de género condição essencial para o desenvolvimento da sua atividade, pelo que tenta promover esse princípio, através da utilização de uma linguagem inclusiva em todos os seus documentos oficiais e, não utilizando também imagens estereotipadas ou sexistas no seu *website* e redes sociais.

b) Igualdade no acesso ao emprego

Esta dimensão possibilita conhecer a política de gestão de recursos humanos, no que concerne ao recrutamento de seleção (R&S) de trabalhadoras/es, valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens. Neste sentido, os processos de R&S devem assentar no princípio da igualdade e não discriminação em função do género, adotando a salvaguarda da designação “M/F” nos anúncios de oferta de emprego, por exemplo. É também importante que a entidade encoraje a candidatura e a seleção de homens e mulheres em profissões/funções onde um dos géneros esteja sub-representado. Por outro lado, é possível aferir se, por norma, é considerado o princípio da paridade entre homens e mulheres na constituição das equipas de seleção. Por fim, a entidade deve manter a informação tratada por género, relativamente aos processos de R&S desenvolvidos nos últimos 5 anos.

A ANI cumpre os requisitos legais e regulamentares na conceção dos anúncios de R&S, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género no acesso ao emprego. As pessoas sujeitas aos processos de R&S obtiveram informação sobre a função, valor e periodicidade da retribuição. Durante o período experimental, a ANI respeita o período de efetiva execução do contrato, de modo a avaliar o interesse da sua manutenção, assegurando as condições de saúde e segurança no local de trabalho.

c) Formação inicial e contínua

A referida dimensão pretende abordar tanto os domínios da educação como da formação, com vista ao incentivo de igual forma de homens e mulheres à aprendizagem ao longo do seu percurso na entidade, utilizando as suas capacidades e competências na plenitude. A entidade deve ter presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens quando elabora os seus planos de formação e estes devem incorporar módulos relacionados com essa temática. É ainda possível averiguar se a empresa garante o acesso de ambos os géneros ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei e se privilegia a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos géneros se encontre sub-representado.

Ao elaborar os seus planos de formação, a ANI tem presente o princípio da igualdade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras no acesso à formação, sendo as ações disponibilizados para todos os interessados. A ANI vai ainda ao encontro das expectativas e

motivações dos seus trabalhadores e trabalhadoras no que respeita ao incremento de conhecimentos e desenvolvimento de competências. Neste âmbito, foi elaborado um regulamento de apoio à formação extraordinária que permite a qualquer trabalhador e trabalhadora usufruir de formação superior (pós-graduação, mestrado e doutoramento) com apoio financeiro concedido pela ANI. Relativamente ao início de funções, por ocasião da integração de novo trabalhador ou trabalhadora na ANI, este/a recebe, para além do kit de acolhimento, do qual faz parte o manual de acolhimento, a formação necessária no âmbito dos regulamentos, normas internas, acessos, equipamentos, ferramentas e plataformas, para que consiga desde logo usá-las de forma eficaz e eficiente.

d) Igualdade nas condições de trabalho

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira. O objetivo desta dimensão é o de analisar se a empresa contempla a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres na sua política de remunerações, promoções e progressão na carreira e ainda nas seguintes vertentes: a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem discriminação em função do género; a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acessos a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados; e a possibilidade de uma gestão de carreira igualitária para homens e mulheres.

Neste âmbito, a ANI está bastante limitada por imposições legais, não tendo sido permitido, nos últimos anos, corrigir ou minimizar algumas disparidades salariais existentes. Nas novas contratações, os vencimentos são propostos em função exclusiva das suas competências e formação, não sendo o género considerado de qualquer forma na fixação dos vencimentos contratualizados.

Vigora na Agência um Plano de Carreiras que assenta em princípios de meritocracia como base para a avaliação e progressão de carreira e que visa promover o princípio da igualdade, sem qualquer discriminação em função do género. A aplicação do Plano de Carreiras faz-se de acordo com os seguintes princípios gerais:

- a) Reconhecimento do mérito e potencial dos trabalhadores;
- b) Igualdade de oportunidades, evitando a discriminação sob qualquer forma, incentivando o desenvolvimento profissional, valorizando as competências e a experiência dos trabalhadores;
- c) Alinhamento entre as metas e expectativas dos trabalhadores e as orientações e objetivos estratégicos da ANI.

A evolução na carreira de cada trabalhador deverá ter por base o desempenho, a experiência e o mérito individuais, de acordo com as regras específicas definidas nos referidos documentos.

A linguagem utilizada neste Plano não contém qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género. Ainda no que respeita à avaliação de desempenho, a mesma é realizada com base em critérios objetivos comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no género e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares, sendo as competências e desempenho reconhecidos de modo igual a mulheres e homens.

e) Proteção na parentalidade

A proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família são condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar. Para além dos mecanismos legalmente consagrados, é importante assegurar que as culturas organizacionais tenham incorporado valores que não impeçam o uso desses direitos e que as políticas da empresa contemplem incentivos de várias ordens, dirigidos aos pais e às mães, bem como a quem tenha familiares ao seu cuidado. Esta dimensão pretende verificar se a empresa, a exemplo do que a lei institui, encara, de igual modo, o exercício de direitos de maternidade e paternidade por parte das trabalhadoras e trabalhadores. Pretende, igualmente, constatar a existência de benefícios por maternidade ou paternidade, para além dos previstos na legislação, tanto a nível monetário como no período de duração das licenças.

A ANI encara, e trata, de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das suas trabalhadoras e trabalhadores, respeitando a dispensa/falta ao trabalho, nas diversas situações previstas na lei, estando presente no regulamento de assiduidade, de acesso geral às trabalhadoras e trabalhadores pela intranet, informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade. No âmbito da proteção dos trabalhadores com filhos até aos 3 anos, é concedida a possibilidade de trabalho a partir de casa, assim, como, flexibilidade de horários e possibilidade de realização de jornada contínua a trabalhadores com filhos até aos 12 anos, seja qual for o seu sexo, e por livre escolha de cada um.

A ANI, por altura dos nascimentos dos filhos, oferece aos trabalhadores e trabalhadoras uma cesta de produtos de higiene para o bebé.

f) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Pode subdividir-se esta dimensão em três categorias que, pela sua importância, devem ser abordadas separadamente:

o Organização do trabalho

As modalidades flexíveis do trabalho constituem um dos indicadores mais importantes na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Entendendo o tempo e o modo de organizar o trabalho no cumprimento dos limites legais máximos diários e semanais como elementos reguladores do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal, esta dimensão aborda a forma como a empresa considera e atende às necessidades das suas pessoas. Procura-se verificar se a empresa concede a todos os trabalhadores e trabalhadoras modalidades flexíveis de organização do trabalho, designadamente trabalho a partir de casa, teletrabalho ou trabalho baseado na concretização de objetivos.

A ANI concede períodos de ausência para assistência a filhos e membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei, independentemente do sexo do trabalhador. A ANI concede também, por sua iniciativa, a possibilidade de horário de trabalho flexível a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras, e tem também sido prática a aprovação do teletrabalho aos trabalhadores e trabalhadoras que o solicitam, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Todas as trabalhadoras e trabalhadores da ANI têm ainda a possibilidade de, em cada quadrimestre usufruírem de ½ dia de dispensa para tratarem de qualquer assunto pessoal, sem necessidade de justificação. É também concedida a dispensa no dia de aniversário dos trabalhadores e trabalhadoras.

Sempre que possível, organizam-se os horários das ações de formação no decorrer do horário normal de trabalho, para que todas/os trabalhadoras/es possam dispor do tempo fora do horário de trabalho.

o Benefícios diretos a trabalhadoras/es

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal pode ser alcançada através de políticas promovidas pela empresa, dirigidas diretamente a trabalhadoras/es e/ou seus familiares. Procura-se, com esta dimensão, captar a existência dos diversos tipos de medidas que, enquanto benefícios diretos, contribuam para essa conciliação e para o bem-estar de quem trabalha na empresa. Esta dimensão pretende identificar medidas destinadas ao equilíbrio trabalho-família vida pessoal de quem viva situações especiais, como famílias monoparentais, com filhos portadores de deficiência

ou doenças crónicas, entre outros casos. Visa igualmente inventariar a existência de serviços, atividades/iniciativas ou outros benefícios promotores de saúde e bem-estar.

Neste âmbito, a ANI disponibiliza a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras um seguro de saúde, fruta fresca no escritório e a possibilidade a trabalhadoras/es que assim o pretendam a toma anual da vacina da gripe. Existem também protocolos/parcerias com algumas empresas/entidades no âmbito da saúde e bem-estar (ginásios, farmácias, clínicas dentárias), que de alguma forma apresentam condições mais vantajosas aos trabalhadores e trabalhadoras da Agência. Ainda no âmbito da conciliação vida profissional-pessoal, a ANI permite que, em caso de necessidade pontual, os trabalhadores e trabalhadoras se possam fazer acompanhar dos filhos no serviço.

○ ***Benefícios diretos a familiares de trabalhadoras/es***

Entre as medidas que promovem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, consideram-se também aquelas que são dirigidas diretamente a familiares de trabalhadoras/es. Esta dimensão visa assim analisar os benefícios diretos proporcionados pela empresa a esses familiares.

Nos últimos anos, a ANI tem contribuído na aquisição do material escolar dos filhos de colaboradoras/es, com a entrega de vales oferta para compra desse material escolar no início do ano escolar. Por outro lado, as condições vantajosas provenientes dos protocolos e parcerias realizados entre a ANI e várias entidades, nomeadamente o seguro de saúde com condições muito vantajosas, são extensíveis ao agregado familiar, assim como a toma anual da vacina da gripe (exceto em 2020, em que não foi possível adquirir as vacinas por razões que são do conhecimento público).

g) Prevenção da prática de assédio no trabalho

O dever de respeito por mulheres e homens no local de trabalho é garantido através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras, definindo e implementando normas e mecanismos para o efeito. As vertentes correspondentes a esta dimensão pretendem analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem essa dignidade e que protejam trabalhadoras/es em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra.

A ANI privilegia uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, e não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é prioridade. Neste sentido, a ANI estabeleceu um Código de Ética e Conduta, onde espelha um conjunto de princípios de atuação, que devem pautar a atividade dos seus trabalhadores e trabalhadoras, bem como dos titulares dos cargos dos órgãos sociais da ANI, e de todos aqueles que atuem ao serviço desta. No referido código está prevista a denúncia de comportamentos desadequados, podendo a mesma ser feita através do email codigoconduta@ani.pt, e a instauração de procedimentos disciplinares sujeitos a sanções disciplinares no caso desses comportamentos serem comprovados. Este documento foi divulgado por toda a ANI, através de email enviado para todas as trabalhadoras e trabalhadores, estando também acessível a todos na intranet.

4. MEDIDAS A IMPLEMENTAR COM VISTA À PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA ANI

Em função do diagnóstico efetuado, apesar da ANI já concretizar várias ações no domínio da Igualdade de Género, considera-se que devem ser implementadas algumas medidas adicionais, umas novas (N), outras apenas como reforço (R) de práticas já instituídas.

DIMENSÃO: Estratégia, Missão e Valores

EIXO	Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/ Ponto focal	Direções/ Unidades envolvidas/	Indicadores	Meta
DIMENSÃO: Estratégia, Missão e Valores	Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	R	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Unidade de Recursos Humanos	Unidade de Recursos Humanos e Assessoria de Comunicação	Evidência da implementação	Até final de 1º semestre de 2021
	Assegurar a implementação do Plano para a IG, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	N	Definir e monitorizar <i>KPI</i> estratégicos de igualdade de géneros	Unidade de Recursos Humanos	Todas as Direções e Unidades	Evidência da definição e seguimento dos <i>KPI</i>	<i>KPI</i> definidos e monitorizados durante o ano de referência
	Consciencializar os trabalhadores e trabalhadoras da ANI para a importância da IG	N	Dar a conhecer aos trabalhadores e trabalhadoras o Plano para a IG da ANI	Unidade de Recursos Humanos	Todas as Direções e Unidades	Evidência da partilha do Plano com toda a Equipa ANI Expressar o princípio da IG no Código de Ética e Conduta da ANI	Até ao final de 2021
		N	Organizar uma iniciativa com toda a Equipa ANI direcionada para a aceitação e promoção da IG	Unidade de Recursos Humanos	Todas as Direções e Unidades	Evidência da realização da iniciativa	Iniciativa realizada no decorrer de 2021
	Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso da ANI com a promoção da IG	N	Dar a conhecer ao exterior o Plano para a IG da ANI	Conselho de Administração e Recursos Humanos	Conselho de Administração, Recursos Humanos, Comunicação	Evidência da inclusão do Plano para a IG no website da ANI	Até ao final do ano de 2021
		R	Redigir sistematicamente os documentos estratégicos da ANI, tais como o plano de atividades, normas e regulamentos, para que contemplem uma linguagem inclusiva e apresentem os dados relativos aos recursos humanos com desagregação por sexo	Conselho de Administração e Recursos Humanos	Conselho de Administração, Recursos Humanos, Comunicação	Revisão sistemática dos textos de todos os regulamentos e documentos estratégicos	Todos os textos produzidos no decorrer de 2021

DIMENSÃO: Igualdade no Acesso ao Emprego

EIXO	Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/ Ponto focal	Direções/ Unidades envolvidas/	Indicadores	Meta
DIMENSÃO: Igualdade no Acesso ao Emprego	Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	R	Criar e implementar um procedimento interno de Recrutamento & Seleção que inclua regras de desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no CT	Unidade de Recursos Humanos	Unidade de Recursos Humanos	Evidência do procedimento interno criado e implementado; Registo dos processos de R&S nos termos do CT	Até final de 1º semestre de 2021
	Garantir um processo de R&S coerente com os princípios de não discriminação entre homens e mulheres	R	Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nas equipas de seleção	Unidade de Recursos Humanos	Unidade de Recursos Humanos	Incorporar norma no procedimento de Recrutamento e Seleção.	Até final de 2021
		R	Incluir no procedimento recomendações para que as equipas de R&S apresentem às Chefias/ CA uma shortlist de candidatos equilibrada em termos de representatividade de género e, idealmente com mais candidatos do género menos representativo na função em questão, desde que haja candidatos com qualificações adequadas	Unidade de Recursos Humanos	Unidade de Recursos Humanos	Evidência shortlist de acordo com recomendações	Procedimento interno colocado em prática no decorrer de 2021

DIMENSÃO: Formação Inicial e Contínua

EIXO	Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/ Ponto focal	Direções/ Unidades envolvidas/	Indicadores	Meta
DIMENSÃO: Formação Inicial e Contínua	Assegurar que o plano de formação ANI promove a IG	N	Incluir no plano de formação da ANI temas de IG que permitam a sensibilização de toda a Equipa ANI para a temática	Unidade de Recursos Humanos	Unidade de Recursos Humanos	Evidência de conteúdos promotores da IG nos programas e materiais formativos	Até ao final de 2021
	Garantir que a formação das Chefias incorpora a IG	N	Incluir módulos de formação da ANI que permitam incrementar as capacidades de gestão para a IG, sensibilizando para a cultura de IG, nomeadamente nos momentos de avaliação de desempenho, revisão salarial e progressão de carreira, contribuindo para que não aconteçam enviesamentos inconscientes nestas ocasiões	Unidade de Recursos Humanos	Diretores (as) e Coordenadores (as)	Evidência de existência de módulos promotores da IG	Até ao final de 2021

DIMENSÃO: Proteção na Parentalidade

EIXO	Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/ Ponto focal	Direções/ Unidades envolvidas/ /	Indicadores	Meta
DIMENSÃO: Proteção na Parentalidade	Proteger e promover políticas de parentalidade	R	Acompanhar o regresso dos trabalhadores e trabalhadoras ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso a formação se necessário	Unidade de Recursos Humanos	Todas as Direções e Unidades	Registos de acompanhamento	Até ao final de 2021

DIMENSÃO: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

EIXO	Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/ Ponto focal	Direções/ Unidades envolvidas/	Indicadores	Meta
DIMENSÃO: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores	R	Continuar a promover a aprovação dos pedidos de teletrabalho a todos os trabalhadores e trabalhadoras que o pedirem de forma justificada	Conselho de Administração e Recursos Humanos	Unidade de Recursos Humanos	Evidência destas tomadas de decisão	Até ao final de 2021
		N	Auscultar as trabalhadoras e trabalhadores com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Unidade de Recursos Humanos	Unidade de Recursos Humanos	Short List com iniciativas para análise do CA	Até ao final de 2021

DIMENSÃO: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

EIXO	Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/ Ponto focal	Direções/ Unidades envolvidas/	Indicadores	Meta
DIMENSÃO: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	Prevenir e combater o assédio no trabalho	R	Promoção ativa da cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da realização de uma sessão de carácter formativo e/ou de sensibilização, ou com a divulgação de documentos acerca do tema de interesse geral	Unidade de Recursos Humanos e Assessoria Jurídica	Todas as Direções e Unidades	Evidência da realização da sessão de carácter formativo e/ou de sensibilização, ou com a divulgação de documentos	Sessão realizada ou documentos partilhados e disponíveis na intranet no decorrer de 2021

5. MONITORIZAÇÃO/ AVALIAÇÃO DO PLANO

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

Este trabalho será realizado pelo “grupo de trabalho para a IG” que será criado para o efeito, sendo constituído de acordo com uma representação equitativa de género e incorporando elementos oriundos de diferentes áreas da ANI, e que 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 identifique alguma situação que o justifique.

Este grupo deve ser formado e reunir presencialmente no 1º trimestre de 2021, em data a definir, para analisar de forma mais aprofundada os diversos indicadores definidos no Plano para cada uma das medidas, e identificar eventuais necessidades de ajustes no caso de desvios ou aspetos de melhoria.

Esse grupo de trabalho produzirá um relatório que permitirá demonstrar o acompanhamento do estado de implementação do Plano, estando aí também identificados os desvios e ajustes para que se consiga atingir os objetivos assumidos pela ANI no âmbito da IG em 2021.



Recursos Humanos – 7 de Janeiro de 2021