



Agência de Notícias de Portugal, S. A.

Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens na Agência Lusa

2023 - 2024

APROVADO EM REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DE 11/11/2022

Estratégia da Lusa para a Igualdade de Género na Agência

Considerando os seguintes compromissos internacionais:

- A Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim em Setembro de 1995, a Declaração e a Plataforma de Ação aprovadas em Pequim e os ulteriores documentos finais aprovados nas sessões especiais das Nações Unidas,
- A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), de 1979,
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948,
- A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,
- O Tratado da União Europeia, que salienta os valores comuns aos Estados-Membros, tais como o pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres,
- O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, cujo artigo 19.º faz referência à luta contra a discriminação em razão do sexo,
- O Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011,
- A Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento-Europa 2020, adotada a 17 de junho de 2010,
- A Carta das Mulheres, adotada a 5 de março de 2010,
- Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, das Nações Unidas – Agenda 2030,

Considerando os Direitos e os Deveres Fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente o artigo 13.º,

Considerando a Legislação Laboral em vigor, nomeadamente os artigos integrados na Subsecção III do Código do Trabalho – Igualdade e Não Discriminação e na Subsecção IV – Parentalidade,

Considerando outros instrumentos normativos vinculativos das empresas do Setor Empresarial do Estado, que determinam a obrigatoriedade de:

- **Adotar Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens**, após o desenvolvimento de um diagnóstico interno (Resolução de Conselho Ministros n.º 19/2012). Esta exigência é reforçada nos termos da Lei n.º 62/2017, que determina, desde Janeiro de 2018, a **respetiva obrigatoriedade anual, a publicação no sítio da Internet e o envio para a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;**
- **Elaborar, de três em três anos, um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens** tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014);
- **Divulgar internamente a informação relativa ao diagnóstico** das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio na Internet (Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014);
- **Adotar medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas**, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens (Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014). Tal exigência é reforçada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, bem como pela Resolução da Assembleia da República n.º 13/2019, que recomenda ao Governo o estabelecimento de um limite proporcional para a disparidade salarial no interior de cada organização;
- **Ter uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos órgãos de administração e de fiscalização**, sendo que a representação de cada sexo não pode ser inferior a 33% (Lei n.º 62/2017);

Estas orientações estão em linha com a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND – 2018-2030)**, em particular com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (Resolução de Conselho Ministros n.º 61/2018).

Além do apoio ao cumprimento do quadro normativo e legal em vigor, a abordagem seguida deverá potenciar:

- ✓ a integração de uma perspetiva de género nas políticas, práticas e processos de gestão, incluindo de gestão de recursos humanos, e nos modelos de organização do trabalho;
- ✓ a otimização dos processos de tomada de decisão;
- ✓ a melhoria do clima interno e do desempenho organizacional;
- ✓ o reforço da imagem externa enquanto Agência “amiga” da diversidade, da igualdade de género, socialmente responsável e mais inclusiva.

Considerando que queremos alcançar uma maior diversidade, garantir equidade e inclusão nas organizações é essencial para assegurar mais desenvolvimento, mais bem-estar e maiores níveis de sustentabilidade social, valores que fazem parte integrante da estratégia da Lusa, em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. A igualdade de género não é uma moda, não é uma obrigação legal, é uma necessidade das organizações modernas.

As organizações empresariais modernas como a Lusa devem contribuir para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como integrar uma perspetiva de Igualdade de Género em todas as suas áreas, pelo que o Conselho de Administração, representado pelo seu Presidente, compromete-se a:

1. Implementar este Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens.
2. Alocar todos os recursos necessários e possíveis para a execução deste Plano.

P' **O Conselho de Administração**

João Inês Pedro Ceia

A. Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Departs./Unids. responsáveis	Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida
1. Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Instituição de uma Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação e designação dos respetivos membros	Administração		Não envolve custos específicos	Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação criada até ao final do ano de referência	A Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação com respetivos membros é criada até ao final de março 2023		1
	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Administração		Não envolve custos específicos	Missão e valores da empresa têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	A missão e os valores da empresa têm inscrita promoção da igualdade entre mulheres e homens janeiro 2023		2
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/ conduta) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	Administração + Todas as direções		Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa, no ano de referência	Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final do ano de referência 2023, a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa		3
2. Garantir a existência de dados desagregados por sexo em todos os	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios	Direção Áreas de Suporte		Não envolve custos específicos	Instrumentos de gestão com dados desagregados por sexo, no ano de referência	Todos os instrumentos de gestão contemplam dados desagregados por sexo, até ao final do ano de referência 2023.		4

documentos estratégicos da Agência								
3. Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a agência	<p>Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p> <p>Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade</p>	<p>Administração + Direção Comercial e Marketing + Comissão de Acompanhamento</p>			<p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano de referência</p> <p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência</p>	<p>30 % de trabalhadores e trabalhadoras da empresa abrangidos/as por ações de sensibilização no ano de referência</p> <p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, nos primeiros 90 dias do ano em referência</p>		5
4. Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	<p>Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade</p>	<p>Administração + Direção Áreas de Suporte + Comissão de Acompanhamento</p>		Não envolve custos específicos	<p>Número de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade, no ano de referência</p>	<p>Efetuar 2 reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade, no ano de referência</p>		6

B. Dimensão: Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Departs./Unids. responsáveis	Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida
5. Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho, identidade de género e orientação sexual, transexualidade, transgénero, etc.	Administração + Gabinete de Inovação e Projetos (coordenador de formação)		A determinar	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, no ano de referência Formação presencial e em modo remoto	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, no ano de referência até ao final do 1º trimestre 2023		7

C. Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Subdimensão: Avaliação de desempenho

Objetivos	Medidas	Departs./Unids. responsáveis	Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida
6. Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo	Administração + Direção Áreas de Suporte			Rácio entre o número de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação sobre igualdade e não discriminação em função do sexo e o	Todas (100%) as pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho (todos os avaliadores) abrangidas por ações de formação sobre igualdade e não discriminação em função do sexo no ano de referência		8

					número total de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho no ano de referência	Obrigatoriedade para hierarquia e avaliadores		
Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional								
Objetivos	Medidas	Departs./Unids. responsáveis	Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida
7. Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e de homens nos lugares chefia	Administração		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência até ao final do 1º trimestre 2023. E Pelo menos 30% de cada género representado em todos os níveis de chefia e em cada departamento		9
D. Dimensão: Proteção na Parentalidade								
Objetivos	Medidas	Departs./Unids. responsáveis	Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida
8. Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa e a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Direção Áreas de Suporte		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado até ao final do 1.º trimestre de 2023		10

homens ao uso partilhado da licença parental inicial								
E. Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal								
<i>Subdimensão: Organização dos tempos e do local de trabalho: horário flexível, trabalho a tempo parcial e teletrabalho</i>								
Objetivos	Medidas	Departs./Unids. responsáveis	Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida
9. Garantir que a organização dos tempos e do local de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Concessão de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Administração + Todas as Direções		Não envolve custos específicos	Rácio de resposta a pedidos de horário flexível	Concedido horário flexível a todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras que o solicitem com o objetivo de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal		11
	Assegurar que a modalidade de teletrabalho é realizada em condições que garantem a igualdade entre mulheres e homens e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Administração Conselho de Redação Comissão de Trabalhadores/as			Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores no ano de referência E Rácio entre o número de trabalhadoras em regime de teletrabalho e o total de trabalhadoras no ano de referência	40 % de trabalhadores e % de trabalhadoras em regime de teletrabalho ou em regime misto (teletrabalho e trabalho presencial) no ano de referência	

F. Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivos	Medidas	Departs./Unids. responsáveis	Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida
<p>10. Prevenir e combater o assédio no trabalho</p> <p>Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora</p>	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	Administração + Direção Áreas de Suporte + Comissão de Acompanhamento			<p>Rácio entre o número de trabalhadores abrangidos por ações de sensibilização e o total de trabalhadores no ano de referência</p> <p>E</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras abrangidas por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras no ano de referência</p>	<p>Especificar % de trabalhadores e de trabalhadoras abrangidas por ações de sensibilização</p> <p>30% 1.º ano 60% 2.º ano 100% 3.º ano</p>		13
<p>11. Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho</p>	Criação e implementação de procedimento interno (<u>um protocolo de atuação dirigido a alegadas vítimas e os diversos departamentos da empresa</u>) para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento de averiguações com garantia de total independência em relação à administração e a qualquer das direções	Administração + Todas as Direções + ORT		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado até final de 2023.		14