



Agência de Notícias de Portugal, S. A.

# Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens na Agência Lusa

## 2026-2028

APROVADO EM REUNIÃO DE CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DE 29/12/2025

## **Estratégia da Lusa para a Igualdade entre Mulheres e Homens**

A Lusa – Agência de Notícias de Portugal, enquanto serviço público de informação, assume o compromisso de refletir a diversidade e a pluralidade da sociedade portuguesa, promovendo a igualdade de género tanto na sua organização interna como no exercício da sua missão editorial.

O presente documento corresponde ao Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2025-2028), dando continuidade ao plano anterior e incorporando as aprendizagens e resultados já alcançados. Através dele, a Lusa renova a determinação de combater todas as formas de desigualdade e discriminação, promovendo uma cultura inclusiva e de respeito mútuo.

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, em particular o ODS 5 - Igualdade de Género,
- Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025,
- Plano Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2023-2026 – “Portugal + Igual”,

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 de 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, <https://www.lusa.pt/about-lusa/Relatório-da-Igualdade-de-Remunerações-por-Género>

O relatório relativo a 2024, registou um total de 259 trabalhadores/as ao serviço da Lusa, dos/as quais 221 são Jornalistas (113 mulheres e 108 homens) e 38 exercem funções administrativas, de apoio e suporte à atividade central da Lusa (24 mulheres e 14 homens). Permitiu identificar um diferencial na remuneração mensal média desfavorável às mulheres em 5,70%. Contudo regista-se um decréscimo do diferencial remuneratório em relação a 2021 – ano em que esse diferencial era 6,12% (cf. Relatório anterior). Entre jornalistas, a existência de um diferencial de 6,44% em desfavor das mulheres, e de um



diferencial de 0,72% favorável às mulheres entre trabalhadores/as que exercem funções administrativas, de apoio e suporte à atividade central da Lusa.

**Quadro – Remunerações médias dos/as trabalhadores/as ao serviço da Lusa, por sexo**

|                     | Total      | Mulheres   | Homens     | Diferença (M-H) | Diferença (%) |
|---------------------|------------|------------|------------|-----------------|---------------|
| Remun. mensal média | 2 641,93 € | 2 568,73 € | 2 724,13 € | -155,40 €       | -5,70%        |
| Venc. base médio    | 2 001,93 € | 1 945,48 € | 2 065,34 € | -119,86 €       | -5,80%        |
| Subsídios médios    | 640,00 €   | 623,25 €   | 658,80 €   | -35,55 €        | -5,40%        |

(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 da promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou 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 disparidades salariais no interior de cada organização;

- **Ter uma representação equilibrada de mulheres e 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 da decisão;

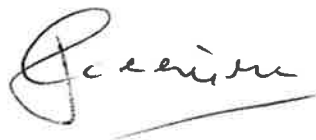
- ✓ melhoria do clima interno e do desempenho organizacional;
- ✓ o reforço da imagem externa enquanto Agência “amiga” da diversidade, da igualdade de género, socialmente responsável e mais inclusiva.

Considerando que queremos alcançar uma maior diversidade, garantir equidade e inclusão nas organizações é essencial 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 do 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 um mundo onde todos sejam tratados com dignidade. Implementar uma perspetiva integrada pela Igualdade de Género em todas as suas áreas pelo que o Conselho da Administração representado pelo seu Presidente compromete-se a:

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

p/ O Conselho de Administração



| A. Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Lusa                                                                  |                                                                                                                 |                                                                                                               |                                |                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                        |                           |                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------|
| Objetivos                                                                                                          | Medidas                                                                                                         | Departs./<br>Unids.                                                                                           | Orçamento                      | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                   | Meta                                                                                                                                                                   | Observações<br>da empresa | N.º da<br>medida |
| 1. Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens | Reconhecimento interno do papel da Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação        | Administração<br><br>Membros da Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa | Não envolve custos específicos | Link criado no site da Agência Lusa (URL Acerca da Lusa) sobre a Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação criado com informação sobre os membros, funções e agenda/calendarização das ações previstas anualmente | O link sobre a Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação com a divulgação das principais informações e ações é criada até ao final de 2026 |                           | 1                |
|                                                                                                                    | Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa | Administração<br><br>Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa            | Não envolve custos específicos | Missão e valores da Lusa Têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens no ano de referência                                                                                                                  | A missão e os valores da Lusa têm inscrita a promoção da igualdade entre mulheres e homens no site da Lusa                                                             |                           | 2                |

|                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                   |                                |                                                                                                                       |                                                                                                                                            |  |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---|
|                                                                                                        | <p>Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conduta, Livro de Estilo) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa.</p> <p>Inscrição expressa desse compromisso no Manual do Sistema de Avaliação e Melhoria de Desempenho</p> | Administração e todas as direções | Não envolve custos específicos | Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Lusa, no ano de referência | Os documentos estratégicos têm inscritos até ao final do ano de referência 2026 a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Lusa |  | 3 |
| 2. Garantir a existência de dados desagregados por sexo em todos os documentos estratégicos da Agência | Desagregação de todos os dados por sexo nos instrumentos de gestão da Agência, em particular nos Estudos Internos, no Relatório e Contas, nos Relatórios de Auditorias Internas, nos Indicadores de Gestão e de Recursos Humanos, e nos Registos                                                                                                                          | Direção de Áreas de Suporte       | Não envolve custos específicos | Instrumentos de gestão de 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                                  |  | 4 |

|                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                         |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---|
|                                                                                                                        | de Formação                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                         |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |   |
| 3.<br>Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a agência                           | Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da Lusa, na intranet Portal do/a Trabalhador/a, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | Administração<br><br>Direção Comercial e Marketing<br><br>Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa | Não envolve custos específicos | Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da Lusa, no ano de referência<br><br>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 | 33 % de trabalhadores e trabalhadoras da empresa abrangidos/as por ações de sensibilização no ano de referência<br><br>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, nos primeiros 120 dias do ano em referência |  | 5 |
| 4.<br>Divulgar estruturas internas e externas, com participação da Lusa, relativas à igualdade entre mulheres e homens | Divulgação da existência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Lusa<br><br>Criação de um endereço de email da Comissão<br><br>Divulgação das atividades da Comissão                                                                                                       | Administração<br><br>Direção Comercial e Marketing<br><br>Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa | Não envolve custos específicos | 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<br><br>Email da Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação criado                                                                                    | Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, nos primeiros 120 dias do ano em referência<br><br>O email da Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação criado até ao final de 2025    |  | 6 |

|                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                    |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---|
|                                                                                                                                                                                                                                                     | Divulgação da participação da Lusa no Fórum iGen                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                    |                                | Inclusão da informação no sítio eletrónico da Lusa                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |   |
| 5.<br>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens                                                                                                                   | 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 | Administração<br><br>Direção/Áreas de Suporte<br><br>Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa                 | Não envolve custos específicos | 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 | 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 |  | 7 |
| 6.<br>Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo<br>Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens | Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços                                                                                                      | Direção Áreas de Suporte<br><br>Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa<br><br>Direção Comercial e Marketing | Não envolve custos específicos | Publicidade e atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, no ano de referência                                                                                                                                                               | Toda a publicidade e todas as atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, até ao final do ano de referência 2026                                                                                                                             |  | 8 |

## B. Dimensão: Formação inicial e contínua

| Objetivos                                                                                                                                                  | Medidas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Departs./<br>Unids.                                                                                                                                                 | Orçamento | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Meta                                                                                                                                                                                                                                                                       | Observações<br>da empresa | N.º da<br>medida |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------|
| 7.<br>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 a ser implementado pela Escola Lusa, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho | Administração<br><br>Gabinete de Inovação e Projetos (coordenador da formação)<br><br>Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa | 3 000 €   | Módulos de formação sobre igualdade entre mulheres e homens, Assédio moral e sexual no trabalho, estereótipos de género, linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal integrado no plano de formação anual<br><br>Número de trabalhadores e trabalhadoras que frequentaram as formações | Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual da Escola Lusa, até ao ano de ao final do 1.º trimestre 2026<br><br>33 % de trabalhadores e trabalhadoras da Lusa abrangidos/as por ações de formação no ano de referência |                           | 9                |

C. Dimensão: Igualdade nas condições de Trabalho

*Subdimensão: Avaliação de desempenho*

| Objetivos                                                                                            | Medidas                                                                                                                                                     | Departs./<br>Unids.                                                                                                                                                            | Orçamento                       | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                 | Meta                                                                                                                                                                                                          | Observações<br>da empresa          | N.º da<br>medida |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------|
| 8.<br>Assegurar um<br>processo de<br>avaliação justo e<br>objetivo para<br>mulheres e para<br>homens | Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo        | Direção Áreas de Suporte<br><br>Gabinete de Inovação e Projetos (coordenador da formação)<br><br>Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa | Utilização de verba da medida 9 | 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 número total de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho no ano de referência | Todas (100%) as pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho (todos/as os/as avaliadores/as) abrangidas por ações de formação sobre igualdade e não discriminação em função do sexo no ano de referência | Auditoria 2025 – objetivo cumprido | 10               |
|                                                                                                      | Garantir que a avaliação de desempenho exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício | Direção Áreas de Suporte<br><br>Gabinete de Inovação e Projetos                                                                                                                | Não envolve custos específicos  | O manual interno de avaliação de desempenho da Lusa tem essa referência                                                                                                                                                                                     | Referência incluída no manual interno de avaliação de desempenho da Lusa até ao final do ano de referência 2026                                                                                               |                                    | 11               |

|                                                                                                            | de responsabilidades familiares                                                                                                                              | (coordenador da formação)<br><br>Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa |                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                             |                        |               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------|
| <i>Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional</i>                                           |                                                                                                                                                              |                                                                                                                |                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                             |                        |               |
| Objetivos                                                                                                  | Medidas                                                                                                                                                      | Departs./Unids.                                                                                                | Orçamento                      | Indicadores                                                                                                                                                              | Meta                                                                                                                                                                                        | Observações da empresa | N.º da medida |
| 9.<br>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, nas funções de apoio | Direção Áreas de Suporte<br><br>Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa  | Não envolve custos específicos | Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência: 33 % de mulheres e 67% de homens a ocupar lugares de chefia nas funções de apoio, no ano de referência | Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de 2026: 33 % de mulheres e 67% de homens a ocupar lugares de chefia nas funções de apoio, até ao final do ano de referência |                        | 12            |
| 10.<br>Promover a igualdade entre mulheres e homens                                                        | Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada                                                                  | Administração<br><br>Direção Áreas de Suporte                                                                  | Não envolve custos específicos | Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência: 33 % de mulheres e 67 % de homens na gestão de                                                         | Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano 2026.                                                                                                                        |                        | 13            |

| nas oportunidades de visibilização                                                                                                                                                                 | de mulheres e de homens na gestão de projetos, coordenação de equipas, oportunidades de falar em público e fazer comunicações fora da Lusa                                                                        | Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa                                 |                                | projetos, coordenação de equipas, oportunidades de falar em público e fazer comunicações fora da Lusa, no ano de referência                                                                                                                                 |                                                                                                                                                          |                        |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------|
| D: Dimensão: Proteção na Parentalidade                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                               |                                |                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                          |                        |              |
| Objetivos                                                                                                                                                                                          | Medidas                                                                                                                                                                                                           | Departs./ Unids.                                                                                              | Orçamento                      | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                 | Meta                                                                                                                                                     | Observações da empresa | Nº da medida |
| 11.<br>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras<br>E<br>Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial | 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<br><br>Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa | Não envolve custos específicos | Licenças definidas e concedidas, no ano de referência<br><br>Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozaram licenças parentais com duração superior à prevista na lei e o total de trabalhadores que foram pais no ano de referência | Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, é concedida licença parental com duração superior à prevista na lei |                        | 14           |

| E: Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal                                            |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                               |                                 |                                                                                                                              |                                                                                                                            |                           |                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------|
| Objetivos                                                                                                              | Medidas                                                                                                                                                                                                                                                      | Departs./<br>Unids                                                                                            | Orçamento                       | Indicadores                                                                                                                  | Meta                                                                                                                       | Observações<br>da empresa | N.º da<br>medida |
| 12.<br>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da Lusa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas) | Direção Áreas de Suporte<br><br>Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação da Lusa | Não envolve custos específicos  | Recursos existentes divulgados no ano de referência                                                                          | Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as, no ano de referência                             |                           | 15               |
| F: Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                               |                                 |                                                                                                                              |                                                                                                                            |                           |                  |
| Objetivos                                                                                                              | Medidas                                                                                                                                                                                                                                                      | Departs./<br>Unids                                                                                            | Orçamento                       | Indicadores                                                                                                                  | Meta                                                                                                                       | Observações<br>da empresa | N.º da<br>medida |
| 13.<br>Prevenir e combater o assédio no trabalho                                                                       | Realização de ações de sensibilização sobre a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra                                                                                                                                      | Direção Áreas de Suporte (RH)<br>Estruturas representati-                                                     | Utilização de verba da medida 9 | Rácio entre o número de trabalhadores abrangidos por ações de sensibilização e o total de trabalhadores no ano de referência | Realização de ações de sensibilização sobre a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou |                           | 16               |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                         |  |                                                                                                                                       |                                            |  |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--|--|
|  | ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras e conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa ( <a href="https://www.lusa.pt/">https://www.lusa.pt/</a> ). | vas de trabalhadores/as |  | E<br><br>Rácio entre o número de trabalhadoras abrangidas por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras no ano de referência | dignidade de trabalhadores e trabalhadoras |  |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--|--|