AD&C
Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P.

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

IGUALDADE DE GÉNERO

"A igualdade de género é essencial para a construção de uma economia mais justa, inclusiva e sustentável."

- Comissão Europeia, Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025

PORTUGAL 2030
Cofinanciado pela União Europeia

Ficha Técnica

Título Plano para a Igualdade de Género

Editor Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P.

Endereços

Av. 5 de Outubro, n.º 153

1050-053 Lisboa

Telf: 218 814 000

agencia@adcoesao.pt

www.adcoesao.pt

Coordenação técnica Unidade de Planeamento, Inovação e Qualidade

Data de edição janeiro de 2025

Índice

1. Introdução 4

2. Instrumentos Normativos 6

3. Princípios Orientadores da Política/Plano para a Igualdade de Género 8

4. A Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. 11

5. Diagnóstico da Situação Atual 14

6. Plano de Ação 20

7. Acompanhamento e Monitorização 22

Figuras, Gráficos e Tabelas

Figura 1 - Instrumentos Normativos 6

Figura 2 - Políticas Europeias sobre a Igualdade de Género 7

Figura 3 - Valores da Agência, I.P. 12

Figura 4 - Modelo Organizacional da Agência, I.P., em janeiro de 2025 13

Gráfico 1 - Distribuição de trabalhadores por género 14

Gráfico 2 - Distribuição de Dirigentes por género 14

Gráfico 3 - Distribuição de Técnicos Superior por género 15

Gráfico 4 - Distribuição de Informáticos por género 15

Gráfico 5 - Distribuição dos Assistentes Técnicos por género 16

Tabela 1 - Definição dos Valores da Agência, I.P. 12

1. Introdução

A Igualdade de Género é, atualmente, um dos pilares fundamentais do desenvolvimento organizacional e da valorização dos recursos humanos, sendo reconhecida como indispensável para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e participativa.

Mais do que uma questão de justiça social, a Igualdade de Género constitui um direito humano essencial, garantindo a plena integração e participação de todas as pessoas, independentemente do seu género. A sua importância tem vindo a ser amplamente reforçada através de políticas europeias e nacionais que procuram equilibrar a presença de homens e mulheres no mercado de trabalho. Estas políticas visam não apenas combater a discriminação de género, mas também criar condições que promovam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal contribuindo para uma sociedade mais justa e equilibrada.

No contexto nacional, a Igualdade de Género encontra-se consagrada como um valor fundamental de cidadania e direitos humanos, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, o qual estabelece o princípio da igualdade e proíbe qualquer forma de discriminação, incluindo em razão do género. Esta disposição reflete o compromisso de Portugal com a promoção de uma sociedade baseada na equidade, assegurando a plena realização dos direitos fundamentais para todas as pessoas.

Ao nível europeu, a Igualdade de Género encontra-se claramente definida no artigo 2.º do Tratado da União Europeia (TUE), onde é reconhecida como um dos valores fundamentais da União, ao lado do respeito pela dignidade humana, liberdade, democracia, igualdade e respeito pelos direitos humanos. Este compromisso é reforçado em múltiplos instrumentos legislativos e políticas europeias, que têm como objetivo garantir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres em todas as esferas da vida, promovendo assim uma União mais coesa, justa e inclusiva.

Embora não esteja formalmente obrigada a implementar um Plano para a Igualdade de Género, a Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P.(Agência, I.P.) reconhece a importância da sua adoção, enquanto documento estratégico orientado para o progresso organizacional e social e para a promoção de uma cultura de inclusão, equidade e respeito pelos direitos humanos.

A implementação de um Plano para a Igualdade de Género permite identificar e corrigir eventuais desigualdades ou barreiras que possam limitar o potencial pleno dos seus colaboradores, contribuindo para uma gestão mais eficiente e para a criação de um ambiente de

trabalho harmonioso, onde todos têm as mesmas oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento, independentemente do género.

Através da adoção do presente Plano, a Agência, I.P. pretende, ainda, alinhar-se com as metas de igualdade de género consagradas em Estratégias Nacionais e Europeias, demonstrando o seu compromisso em ir além das exigências legais através da integração de boas práticas que assegurem um impacto positivo e duradouro na sociedade e que reforçam a sua responsabilidade enquanto agente de transformação social.

A implementação deste Plano não é, assim, apenas uma decisão estratégica, mas também uma manifestação clara da vontade da Agência, I.P. em definir-se como uma organização socialmente responsável, comprometida em criar oportunidades equitativas e em garantir um ambiente de respeito mútuo entre mulheres e homens.

Na elaboração deste Plano foram consideradas as identificadas as cinco áreas de intervenção definidas no Despacho Normativo nº18/2019, de 21 de junho, designadamente:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

2. Instrumentos Normativos

Os seguintes instrumentos normativos elegem a Igualdade de Género com uma das preocupações essenciais no âmbito do contexto laboral:

Código do Trabalho Português

nos artigos 23.º a 65.º, enuncia disposições gerais sobre a igualdade e não discriminação em função do sexo, proibição do assédio, e proteção da parentalidade no sentido de fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

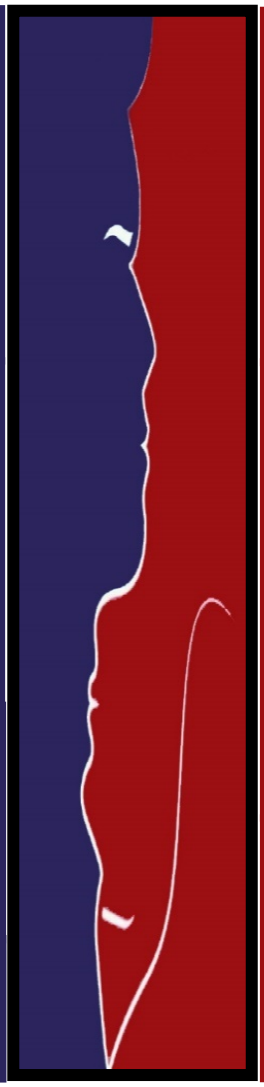
Lei n.º 62/2017, 1 de agosto

regulamentada pelo Despacho Normativo n.º18/2019 de 21 de junho, determina que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e fiscalização não pode ser inferior a 33,3%em cada entidade do setor público empresarial.

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto,

aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2018–2030



Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, de 18 de maio

que reconhece a necessidade do uso de uma linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, destacando para o efeito a neutralização e a minimização da especificação do sexo.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio

aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 – 2030 "Portugal + Igual" onde são definidas metas de ação global e estrutural até 2030 (a ENIND incorpora o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018 – 2021, em toda a Administração Pública).

Lei n.º 26/2019 de 28 de março

estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

Figura 1 - Instrumentos Normativos

No âmbito dos compromissos assumidos, internacionalmente, por Portugal enquanto membro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa e da União Europeia, destacam-se as seguintes políticas europeias que fomentam a Igualdade de Género:

Políticas de Igualdade de Género

Agenda 2030

Em 2015 a ONU aprova a Agenda 2030 e enuncia os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) interpelando os Estados e os atores institucionais e privados a "alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas".

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

consagra no artigo 23.º a Igualdade entre Homens e Mulheres

Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025

A Comissão do Parlamento Europeu emitiu um Comunicado sobre a Igualdade de Género no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Orientações fundamentais para a promoção e proteção dos direitos humanos

Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)

Compromisso assumido pelos Estados-Membros da União Europeia para promover a igualdade de género em várias dimensões da sociedade

Prevenção e Luta contra o Sexismo

Em 2019 a Recomendação do Conselho da Europa sobre a prevenção e a luta contra o sexismo reitera o papel da linguagem inclusiva na garantia da igualdade entre mulheres e homens.

Figura 2 - Políticas Europeias sobre a Igualdade de Género

3. Princípios Orientadores da Política/Plano para a Igualdade de Género

Estratégia, Missão e Valores

É fundamental adotar uma política que promova o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, garantindo que este se reflete nos valores institucionais, na estratégia global da organização e na implementação dos seus diversos instrumentos de gestão, nomeadamente nos respetivos planos de atividade.

Esta abordagem deve ser sustentada por práticas concretas e integradas, assegurando que as decisões estratégicas, os processos organizacionais e as ações quotidianas reflitam o compromisso com a igualdade. É possível promover um ambiente inclusivo e equitativo, que potencie o talento de todas as pessoas e contribua para o alcance dos objetivos organizacionais de forma sustentável.

Igualdade nas condições do trabalho

Garantir a igualdade entre homens e mulheres nas condições de trabalho é fundamental para assegurar um ambiente profissional que respeite e valorize a diversidade. Este princípio exige a oferta de condições laborais equitativas, assegurando o acesso igualitário a recursos, direitos e benefícios. Entre estes, destacam-se a implementação de horários de trabalho flexíveis, a disponibilização de benefícios sociais abrangentes e a garantia de condições salariais justas e transparentes.

Para além das condições básicas, a Igualdade de Género deve estar integrada na gestão de processos de trabalho, promovendo oportunidades iguais para o desenvolvimento pessoal e profissional de todos os colaboradores, independentemente do seu género.

Ao fomentar um ambiente de trabalho onde a equidade é a norma, a organização promove o bem-estar dos seus colaboradores e reforça a confiança no cumprimento dos seus objetivos estratégicos.

Igualdade no acesso ao emprego

A política de recursos humanos deve assegurar a igualdade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras, garantindo o cumprimento integral da legislação em vigor e promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitador dos direitos de todos os colaboradores. Este princípio deve estar presente em todas as fases da relação laboral, desde o recrutamento e seleção até à formação, progressão na carreira e avaliação de desempenho.

Para além disso, é essencial implementar práticas que não só eliminem barreiras de discriminação, mas que também incentivem a diversidade e a equidade. Ao fomentar condições justas e imparciais, a organização reforça o seu compromisso com uma gestão de recursos humanos mais ética, moderna e orientada para a valorização das competências, independentemente do género.

- Formação Inicial e Contínua

O acesso à capacitação deve ser reconhecido como um direito fundamental de homens e mulheres, promovendo condições equitativas para a sua concretização. Este princípio deve assegurar que todos os colaboradores, independentemente do género, tenham as mesmas oportunidades de desenvolver competências e adquirir conhecimentos ao longo da vida profissional, de forma a responder às exigências de um ambiente de trabalho em constante evolução.

Para além disso, é importante adotar uma abordagem inclusiva nos programas de formação, incentivando a participação de todos em igualdade de circunstâncias. Ao eliminar barreiras e fomentar a diversidade nos processos de aprendizagem, a organização não só promove o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus trabalhadores, mas também contribui para o fortalecimento de uma cultura organizacional baseada na equidade e na valorização de talentos.

- Prevenção da prática de assédio no trabalho

A promoção de uma cultura organizacional baseada em valores de ética, respeito e não discriminação é essencial para prevenir práticas de assédio no trabalho. Deve ser adotada uma política de tolerância zero relativamente a comportamentos que comprometam a integridade física ou moral, a liberdade, a honra ou a dignidade dos trabalhadores, independentemente do género.

Para reforçar este compromisso, é fundamental implementar medidas preventivas, como ações de sensibilização, formação contínua e canais seguros para denúncias. Ao garantir um ambiente laboral livre de assédio, a organização promove não apenas o bem-estar dos seus colaboradores, mas também a confiança e a coesão no local de trabalho, fundamentais para o cumprimento da sua missão.

Proteção na parentalidade

É essencial assegurar que todos os trabalhadores e trabalhadoras tenham pleno conhecimento dos seus direitos e deveres em matéria de parentalidade. A informação deve ser amplamente divulgada, garantindo que todos possam usufruir das medidas de apoio disponíveis, tais como licenças parentais, horários flexíveis e outros direitos consagrados na legislação.

Ao promover a proteção na parentalidade, a organização não só cumpre a legislação, como também reforça uma cultura de apoio à conciliação entre a vida profissional e familiar. Esta prática cria condições para que os colaboradores, independentemente do género, possam equilibrar as responsabilidades profissionais com as exigências da parentalidade, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo e humanizado.

Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

A problemática da igualdade de género deve ser entendida num prisma mais alargado, abrangendo igualdade de oportunidades para todos os géneros, em diferentes contextos – profissional, familiar e pessoal. Nesta conformidade, devem ser implementadas políticas e metodologias de organização do trabalho, que promovam o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, proporcionando especial atenção especial a situações familiares que exijam cuidados excecionais.

4. A Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P.

Enquadramento Organizacional

A Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. (Agência, I.P.) é um instituto público de regime especial, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio, integrado na Presidência do Conselho de Ministros (PCM) e atuando sob superintendência e tutela do Ministro Adjunto e da Coesão Territorial.

Assume um papel central na concretização e aplicação dos Fundos Europeus nos termos do Acordo de Parceria entre Portugal e a Comissão Europeia com vista à promoção das condições para um desenvolvimento económico e social mais justo, equitativo e sustentável.

Neste contexto, promove a coesão territorial, a competitividade e a sustentabilidade do território, com foco na maximização dos recursos disponíveis, tanto nacionais como europeus. Além disso, apoia a definição de políticas públicas, monitoriza a execução dos programas operacionais e garante a boa aplicação dos Fundos através de mecanismos de controlo e avaliação.

Com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84/2023, de 4 de outubro, a Agência, I.P. fortaleceu ainda o seu papel na gestão de Fundos Europeus, destacando-se o reforço das suas competências na coordenação técnica dos programas de financiamento e no acompanhamento das políticas públicas que promovem o desenvolvimento e a coesão. Enquanto serviço de interesse público geral, a prossecução da sua missão e atribuições, exige que a Agência, I.P. paute a sua atuação pelo mais absoluto rigor e transparência, conferindo a todos os que nela trabalham ou que com ela se relacionam, uma responsabilidade acrescida no que respeita à sua conduta e ao seu desempenho.

Missão, Visão e Valores

A Agência, I.P. tem como missão coordenar a Política de Desenvolvimento Regional e assegurar a coordenação geral dos Fundos Europeus.

Assim, traça a sua atuação de acordo com os valores da Excelência, Proximidade, Transparência, Simplificação e Inovação, os quais se encontram internalizados na sua cultura organizacional, tendo como visão ser uma referência europeia na coordenação da Política de Desenvolvimento Regional e na coordenação dos Fundos Europeus.

Missão
Coordenar a política de desenvolvimento regional e assegurar a coordenação geral dos Fundos Europeus
Visão
Ser uma referência europeia na coordenação da política de desenvolvimento regional dos Fundos Europeus
Valores

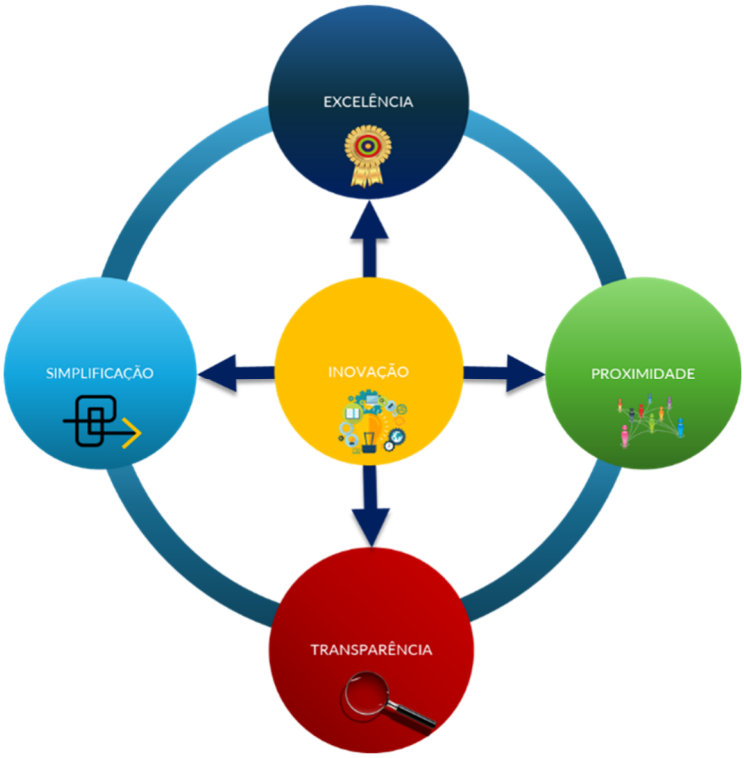


Figura 3 - Valores da Agência, I.P.

EXCELÊNCIA
Compromisso contínuo com a criação de valor e serviços de qualidade, apoiado num forte capital de conhecimento e em pessoas qualificadas
PROXIMIDADE
Cultura aberta, colaborativa e próxima dos colaboradores e parceiros, focada em entender e antecipar suas necessidades, e garantir a sua satisfação com respostas rápidas e eficazes
TRANSPARÊNCIA
Compromisso com elevados padrões éticos, promovendo uma atuação aberta e íntegra, com comunicação relevante e atualizada, que assegure a confiança de colaboradores e parceiros
SIMPLIFICAÇÃO
Clareza e racionalização na regulamentação, relações, processos, conteúdos e comunicação, tornando-os mais eficientes, simples e acessíveis
INOVAÇÃO
Foco na implementação sistemática de soluções inovadoras, criadoras de impactos positivos, explorando as potencialidades da tecnologia, automação e dados

Tabela 1 - Definição dos Valores da Agência, I.P.

Estrutura organizacional

A Agência, I.P. dispõe de três órgãos de gestão - o Conselho Diretivo, o Conselho Consultivo e o Fiscal Único – e apresenta um modelo organizacional flexível, composto, atualmente, por um conjunto de dez unidades, vinte e sete núcleos, três áreas e duas equipas de projeto.

O Conselho Diretivo (CD) é composto por um Presidente, um Vice-presidente e dois Vogais. Compete-lhe orientar e gerir as atividades da Agência, I.P., podendo delegar, com a faculdade de subdelegação, em um ou mais dos seus membros ou nos titulares dos cargos de direção intermédia dos respetivos serviços, as competências que lhe estejam legalmente atribuídas.

O Conselho Consultivo é o órgão de consulta, acompanhamento estratégico independente, apoio e participação na definição das linhas gerais de aplicação dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento.

O Fiscal Único, enquanto órgão responsável pelo controlo da legalidade, da regularidade e da boa gestão financeira e patrimonial da Agência, I.P., é designado nos termos da Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, estando as suas competências previstas nesse diploma.

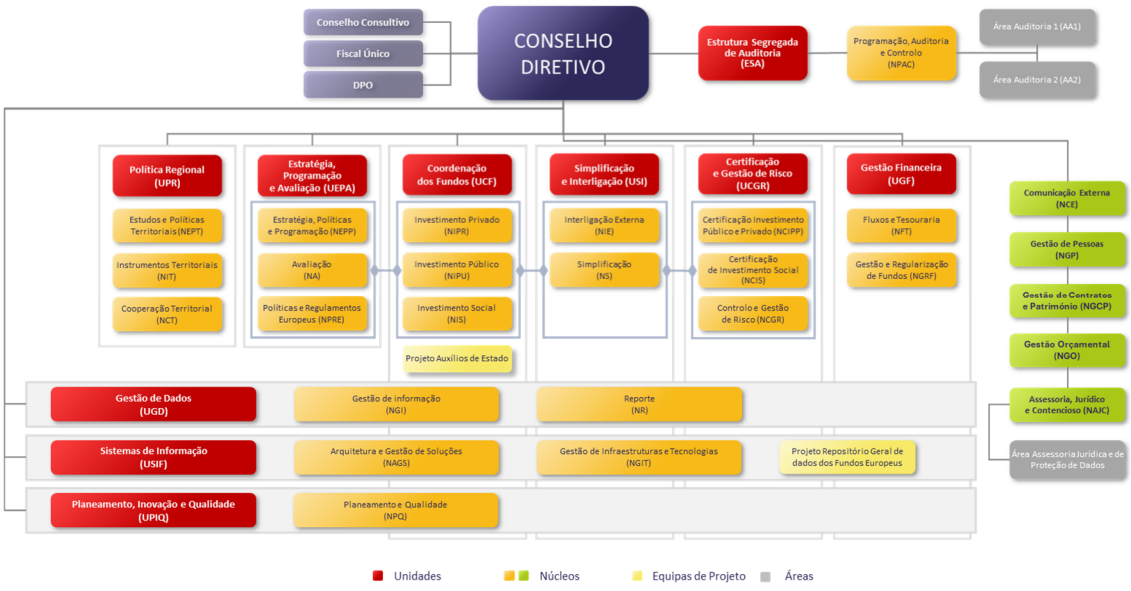


Figura 4 - Modelo Organizacional da Agência, I.P., em janeiro de 2025

5. Diagnóstico da Situação Atual

Os dados apresentados nesta secção caracterizam globalmente os recursos efetivos da Agência, I.P. a 31 de dezembro de 2024.

Estão desagregados por género, em formato binário, homem/mulher/masculino/feminino, pelo facto de a recolha de dados estar até à presente data sintetizada dessa forma.

Em 31 de dezembro de 2024 o número de efetivos da Agência, I.P era de 220, sendo que destes 149 eram mulheres, perfazendo uma taxa de feminização de 68%.

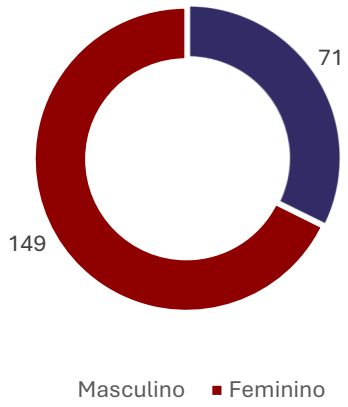


Gráfico 1 - Distribuição de trabalhadores por género

Dos 42 cargos de pessoal dirigente preenchidos, 29 eram ocupados por mulheres (69%) e 14 por homens (31%), sendo o sexo feminino predominante nos cargos de Dirigente Intermédio.

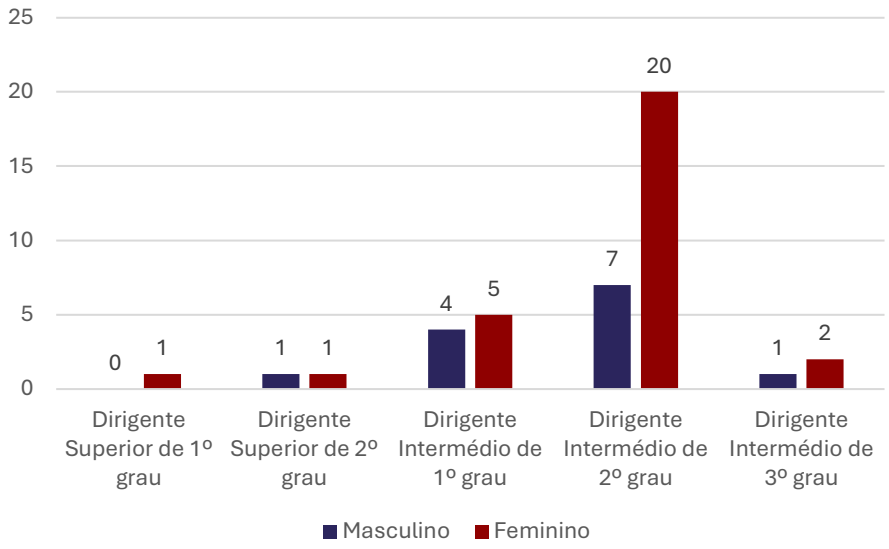
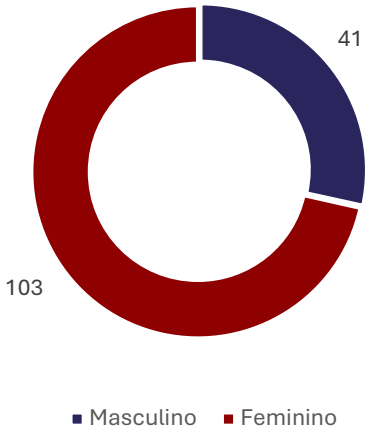


Gráfico 2 - Distribuição de Dirigentes por género



Na categoria de Técnico Superior, 103 dos colaboradores são mulheres correspondendo a 72% do total de colaboradores dessa categoria (144)

Gráfico 3 - Distribuição de Técnicos Superior por género

A área da Informática é a única na Agência, I.P. em que a tendência de existência um maior número de mulheres não se verifica, representando estas 25% do total de colaboradores

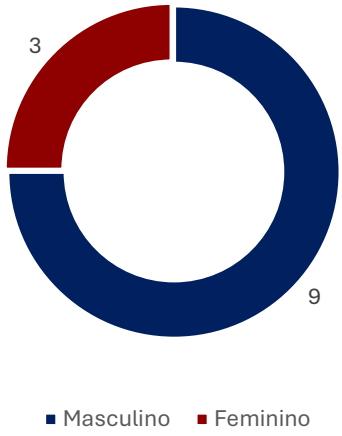


Gráfico 4 - Distribuição de Informáticos por género

Dos 21 trabalhadores com a categoria de Assistente Técnicos, 67% são mulheres e 33% homens.

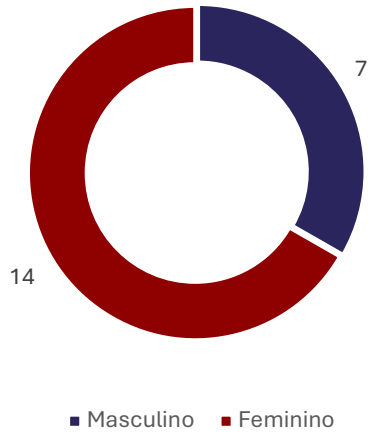


Gráfico 5 - Distribuição dos Assistentes Técnicos por género

A organização possui apenas 1 colaborador na categoria de Assistente Operacional, sendo este do sexo masculino.

No âmbito deste diagnóstico importa ainda referir as medidas em curso, e planeadas, no âmbito das matérias em análise:

Modelo de trabalho

A Agência, I.P. tem vindo a implementar um regime de trabalho que assenta num modelo híbrido que mistura trabalho presencial e remoto, procurando refletir um equilíbrio entre a flexibilidade que a Agência, I.P. pretende garantir aos seus colaboradores e aos dirigentes intermédios na condução e organização do trabalho das suas equipas, e a salvaguarda de um contacto presencial que se entende fundamental à coesão das equipas, à cultura organizacional e à manutenção de um sentimento de pertença.

A Agência, I.P. entende que a adoção deste modelo de trabalho contribui para a promoção de um equilíbrio entre bem-estar e produtividade, enquanto fatores essenciais do ponto de vista organizacional, mas também pessoal, de cada colaborador e dirigente, proporcionando um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A Agência, I.P. entende por isso, que a combinação do trabalho presencial e remoto, através do modelo híbrido, contribui para a dinamização de uma cultura organizacional mais inovadora, inclusiva e adaptada às necessidades do futuro.

Neste contexto a Agência promove desde 2021 a possibilidade de opção pelo trabalhador pelo regime de trabalho híbrido (com 8 dias por mês presenciais), verificando-se em 31 de dezembro de 2024 que 17% dos trabalhadores da Agência estavam em regime 100% presencial e os restantes 83% tinham um regime de trabalho híbrido ou em situações excecionais 100% teletrabalho, de entre os elegíveis

Promoção da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é um pilar essencial para o bem-estar dos colaboradores e para a construção de um ambiente organizacional mais equilibrado e produtivo. Reconhecendo a importância deste equilíbrio, a Agência, I.P. aposta em medidas que permitam uma maior flexibilidade, garantindo que todos possam desempenhar as suas funções com eficiência, sem comprometer o seu tempo pessoal e familiar.

Neste sentido, são promovidas políticas e práticas que favorecem a gestão do tempo de trabalho, a adaptação dos modelos laborais e o acesso a apoios específicos, sempre com o objetivo de criar um espaço inclusivo, onde cada colaborador possa atingir o seu máximo potencial, mantendo uma qualidade de vida plena e harmoniosa.

Proteção na Parentalidade

A parentalidade é um direito fundamental e uma etapa essencial na vida de muitos colaboradores. Promover um ambiente que respeite e valorize este momento é crucial para garantir o bem-estar e a estabilidade dos trabalhadores e das suas famílias.

A Agência, I.P. compromete-se a assegurar a proteção na parentalidade, garantindo que todos os colaboradores, independentemente do género, possam usufruir plenamente dos seus direitos. Para tal, aposta na divulgação clara e acessível das medidas de apoio disponíveis, incluindo licenças parentais, horários flexíveis e mecanismos de conciliação entre a vida profissional e familiar.

Adicionalmente, são incentivadas boas práticas que reforcem a equidade, permitindo que mães e pais possam desempenhar os seus papéis com tranquilidade, sem comprometer o seu percurso

profissional. A criação de um ambiente de trabalho que respeite a parentalidade reflete o compromisso da organização com a igualdade de género e com um modelo de gestão mais sustentável e humanizado.

Segurança, bem-estar e saúde no local de trabalho

Desde 2014, a Agência, I.P. assegura os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, abrangendo segurança e higiene, medicina do trabalho e medicina curativa, com o objetivo de prevenir riscos profissionais e promover a saúde dos colaboradores.

A preocupação com o bem-estar físico e mental sempre esteve presente, tornando-se ainda mais relevante no contexto pós-pandemia. Neste âmbito, a Agência, I.P. deu continuidade à sua estratégia para o bem-estar físico e mental dos colaboradores, reforçando as iniciativas de medicina do trabalho, mantendo a habitual campanha interna de vacinação contra a gripe e dinamizando workshops temáticos.

O reconhecimento desse compromisso materializou-se em 2024 com a atribuição do selo *Healthy Workplace*, que distingue organizações com práticas exemplares na promoção da segurança, saúde e bem-estar no local de trabalho.

Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta da Agência, I.P. assume um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho assente nos valores da dignidade, respeito e igualdade, contribuindo para a construção de uma organização inclusiva e que valoriza a diversidade.

No que concerne à não discriminação, ao combate ao assédio e à igualdade de género, este documento estabelece medidas claras e rigorosas que visam assegurar a equidade de tratamento entre todos os colaboradores, independentemente do género, origem, idade, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal.

Destacam-se, entre outras, as diretrizes para prevenir comportamentos de assédio no local de trabalho, através da dinamização de uma política de tolerância zero, fomentada na sensibilização e formação contínua e na implementação de medidas que promovam a igualdade de oportunidades e a eliminação de barreiras que possam perpetuar desigualdades.

Canal de Denúncias

A existência de canais de denúncia que permitam o reporte de situações de discriminação e/ou assédio no local de trabalho assume-se como uma ferramenta indispensável para a promoção de um ambiente profissional saudável, seguro e inclusivo, desempenhando um papel fundamental na mitigação desse tipo de condutas.

Ciente da sua importância, a Agência, I.P., disponibiliza, na intranet e no seu site, canais de denúncia para esses fins.

Estes canais oferecem aos colaboradores e terceiros um meio confidencial e acessível para reportar comportamentos inadequados e que possam consubstanciar situações de assédio no local de trabalho, permitindo à organização atuar de forma célere e eficaz na identificação e resolução de situações que comprometam a integridade e o bem-estar dos seus trabalhadores.

Ao garantir que todos têm uma voz e que situações de abuso não são toleradas, estes mecanismos reforçam a cultura de respeito e igualdade, essencial para a construção de um ambiente de trabalho ético e justo.

Resultados Globais

A análise dos principais indicadores de igualdade de género, igualdade de oportunidades e não discriminação revelou um desequilíbrio na representatividade entre homens e mulheres, com uma predominância significativa de mulheres ao longo do período em análise.

Este dado reflete uma realidade que merece acompanhamento contínuo, de forma a garantir que a igualdade não seja apenas medida em números, mas traduzida em práticas concretas que promovam equidade em todas as dimensões da vida profissional.

A Agência, I.P. tem mantido um compromisso firme na conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal e familiar, adotando diferentes modalidades de organização do trabalho, com especial destaque para o teletrabalho e horários flexíveis. Paralelamente, tem assegurado o cumprimento dos direitos relacionados com a parentalidade, através da garantia de acesso às licenças parentais e de uma cultura organizacional que valoriza o equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

No âmbito da segurança, saúde e bem-estar no trabalho, a Agência tem reforçado medidas preventivas e promotoras de um ambiente laboral saudável e inclusivo. A aposta na promoção

da saúde física e mental, através da implementação de iniciativas direcionadas para o bem-estar dos colaboradores, demonstra a continuidade de uma estratégia de valorização das pessoas, alinhada com as melhores práticas organizacionais.

Apesar dos avanços registados, a Agência mantém o compromisso de aprofundar e evoluir na promoção da igualdade, através do reforço de medidas de equidade e inclusão e da sensibilização contínua para boas práticas de igualdade de oportunidades e não discriminação.

A progressão neste caminho será sustentada por um modelo de gestão que promove a participação de todos, garantindo que a Agência, I.P. se afirme como uma organização socialmente responsável e orientada para o futuro.

6. Plano de Ação

Como anteriormente referido a Agência, I.P. tem vindo a concretizar um conjunto de medidas que fomentam a igualdade de género e não discriminação. Tendo em consideração o diagnóstico efetuado e tendo consciência de as ações já implementadas resultam numa Agência, I.P. mais inclusiva e justa, sabemos que é necessário continuar a dinamizar mas iniciativas de forma a reforçar este objetivo.

Considerando ainda que se encontra em atualização o Plano de Responsabilidade da Agência, I.P., esta irá, durante o ano de 2025, aprofundar o diagnóstico efetuado ao abrigo do presente documento, de forma a que o Plano para a Igualdade de Género venha a ser incorporado naquele documento, com um conjunto de indicadores e metas consolidados e integrados numa política global da Agência, I.P.

Serão ainda disponibilizadas ações de formação e capacitação que permitam manter os colaboradores informados e alerta.

Tendo subjacente os Princípios Orientadores da Política de Igualdade de Género, na tabela seguinte encontram-se identificadas algumas das medidas já implementadas na Agência, I.P. e cuja aplicação, pela sua relevância, se manterá no futuro, sem prejuízo da ponderação de desenvolvimento e adoção de outras iniciativas que se venham a considerar relevantes no âmbito desta matéria.

Estratégia, missão e valores	• Definição da Transparência e Proximidade como valores institucionais; • Adoção de práticas justas em matéria de gestão de talento através da definição de critérios claros e objetivos para promoções e progressão na carreira • Implementação de uma Política de Tolerância Zero contra a discriminação e o assédio
Igualdade no acesso a emprego	• Adoção de processos de recrutamento justos e transparentes com definição de critérios objetivos de seleção, focados na competência e experiência, independentemente do género • Promoção de políticas de progressão na carreira, sustentadas no mérito e competências, independentemente do género • Disponibilização de formação inicial e contínua para todos os colaboradores e dirigentes, incentivando a participação de todos em igualdade de circunstâncias
Igualdade nas condições de trabalho	• Garantia de condições salariais justas e equitativas tendo subjacente a transparência salarial e igualdade remuneratória, no cumprimento da legislação em vigor • Adoção de um código de conduta e disponibilização de canais de denúncia eficazes para casos de assédio no local de trabalho • Adoção de um sistema de avaliação de desempenho orientado para a valorização do mérito e competências individuais, independentemente do género, no cumprimento da legislação em vigor
Proteção na parentalidade	• Divulgação pelos colaboradores de informação sobre os seus direitos em matéria de parentalidade • Garantia do acesso às licenças parentais e a outros direitos legalmente previstos • Flexibilização dos horários de trabalho por forma a permitir o equilíbrio entre a vida profissional e as exigências da parentalidade
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	• Adoção de políticas de retenção de talento que garantam um ambiente profissional equilibrado, reduzindo desigualdades e promovendo o bem-estar dos colaboradores. • Implementação de um modelo de trabalho híbrido, combinando regime presencial e remoto, permitindo uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

7. Acompanhamento e Monitorização

O acompanhamento e monitorização do plano, durante o presente ano, vão permitir aferir o grau de implementação das medidas programadas garantindo que até ao final de 2025 seja elaborado um plano de ação consolidado.

Valores subjacentes a este documento:

Excelência

Transparência

Proximidade