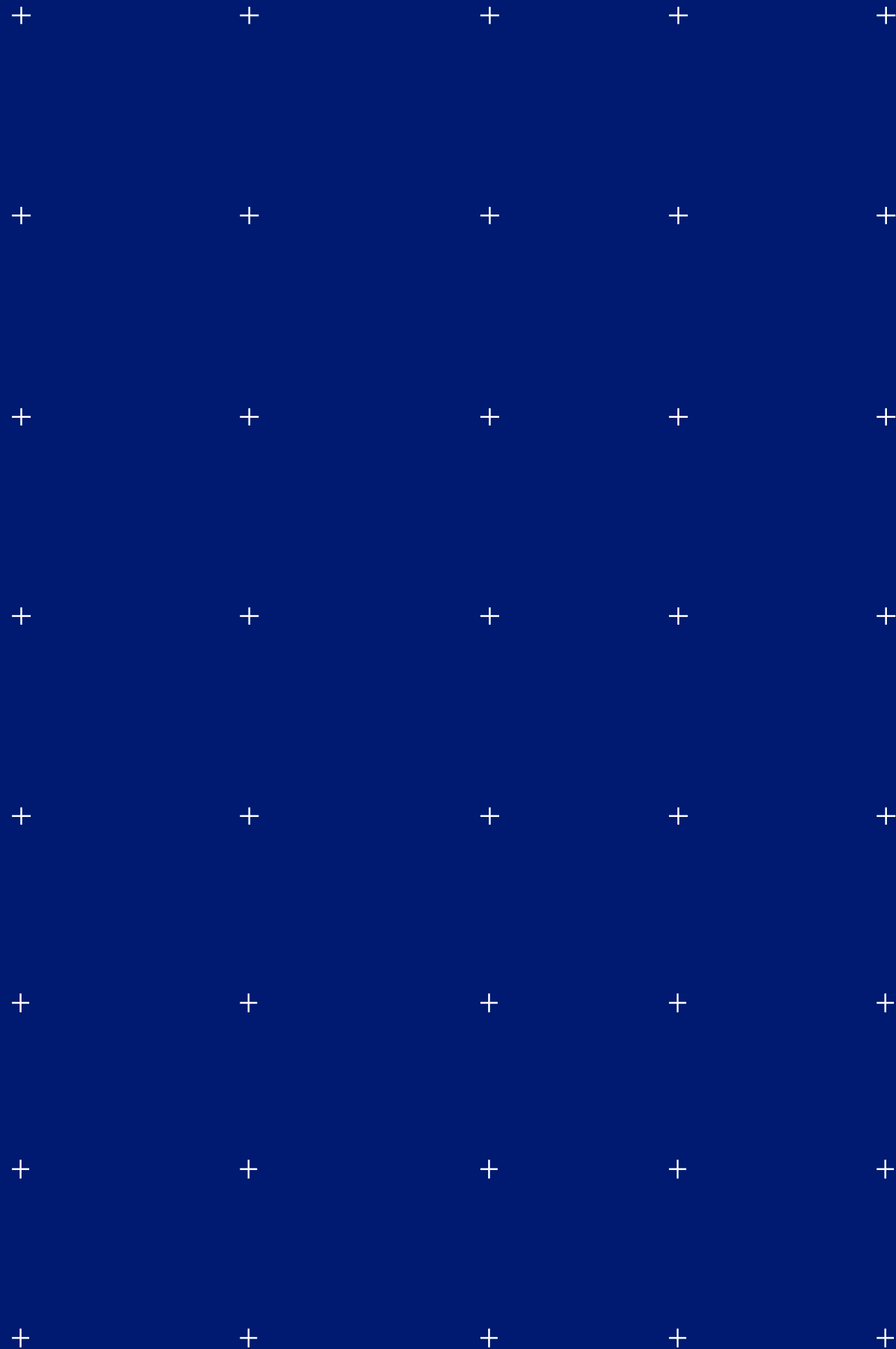


# **PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO**

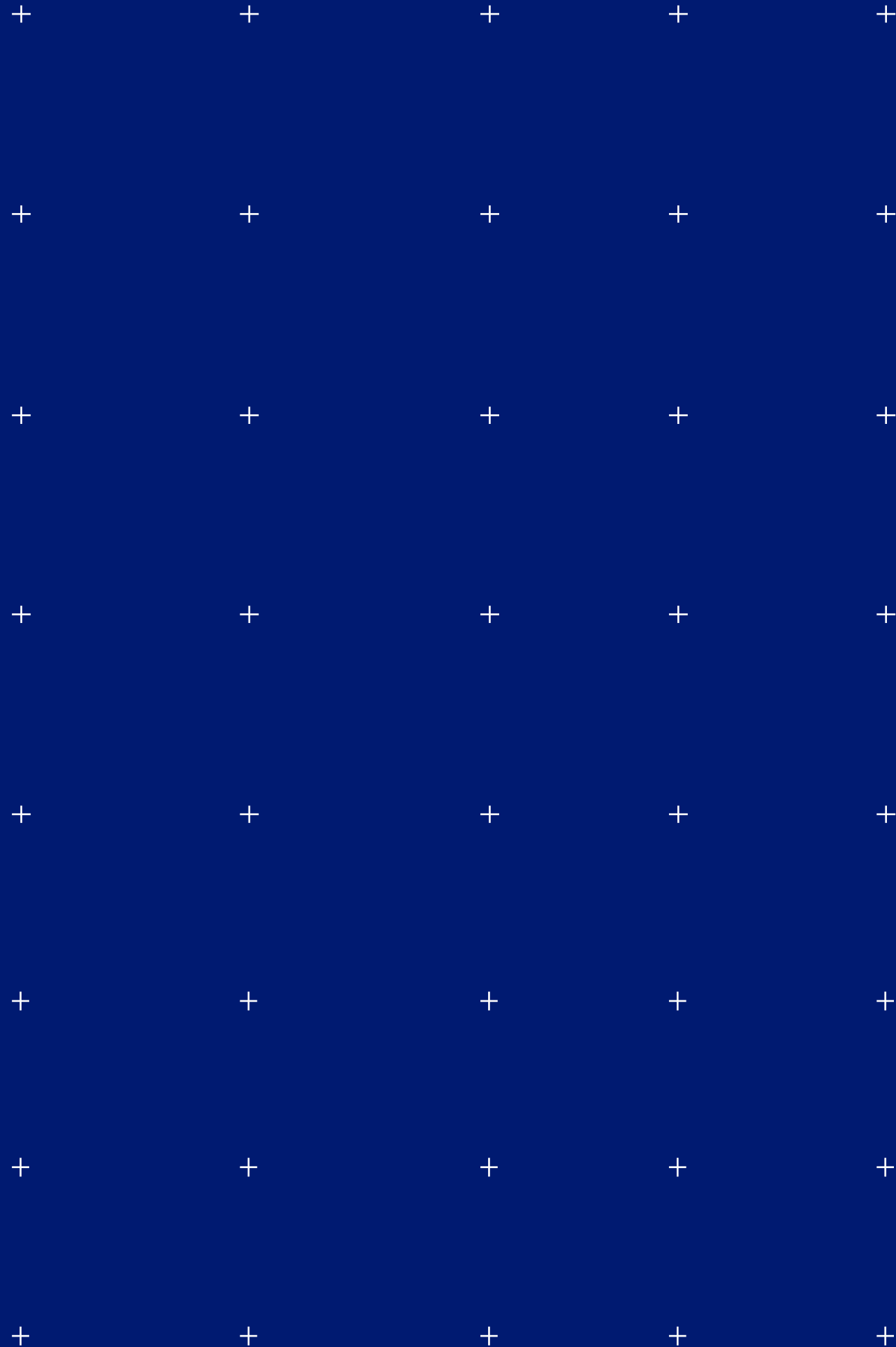
## **2021**

**INCIM**



## ÍNDICE

- 05 APRESENTAÇÃO
- 06 INTRODUÇÃO
- 07 CARACTERIZAÇÃO DA INCM
- 11 BALANÇO DA APLICAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2018 A 2020
- 13 DIAGNÓSTICO PLANO 2021
- 16 MEDIDAS DO PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO
- 20 COMITÉ DE IGUALDADE



## APRESENTAÇÃO

No século xx, as políticas e ações para a igualdade de género concentraram-se essencialmente em garantir que as mulheres poderiam usufruir de oportunidades idênticas àquelas que tradicionalmente apenas estavam disponíveis para os homens, numa diversidade de áreas tão vasta — direitos de cidadania, educação, emprego, desporto, entre outras — que o seu conjunto traduz a melhor evidência do desequilíbrio que se vivia.

Na INCM existem mulheres em todas as hierarquias da organização: níveis iniciais, chefias intermédias, diretoras e conselho de administração, contexto espelhado num quadro de pessoal com uma estatística notável, que conta com 318 mulheres e 382 homens.

Não obstante, mais recentemente, concluiu-se que a igualdade de género só se pode atingir com intervenções dirigidas também a homens, criando instrumentos e atitudes que atuem sobre os elementos que mantêm as assimetrias. O princípio da igualdade entre homens e mulheres implica a indispensabilidade de compensar a desvantagem das mulheres no que se refere às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e a desvantagem dos homens no que se refere às condições de participação na vida familiar.

Queremos que a igualdade de género seja alcançada promovendo uma cultura empresarial que define um papel social único, independentemente do género, levando a cabo iniciativas que possibilitem o desenvolvimento do bem-estar institucional, familiar e pessoal.

Dora Moita  
Presidente do Comité de Igualdade de Género.

## INTRODUÇÃO

Em cumprimento da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que consagra a obrigatoriedade da elaboração de planos de igualdade nas empresas do Setor Empresarial do Estado, foi desenvolvido o presente Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2021, construído com base nas matrizes do Guião disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que integra as dimensões consideradas centrais ao tema da igualdade:

- > Estratégia, dimensão e valores;
- > Igualdade no acesso a emprego;
- > Formação inicial e contínua;
- > Igualdade nas condições de trabalho;
- > Proteção na parentalidade;
- > Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- > Prevenção da prática de assédio no trabalho.

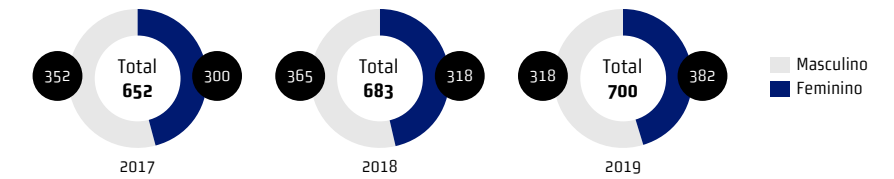
O plano para 2021 tem como objetivo central proporcionar melhores condições para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, bem como incrementar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, constituindo-se, assim, como uma forma de operacionalizar a temática, através da sua tradução em medidas práticas.

Ajustado à realidade da empresa, este plano funciona enquanto eixo orientador em matéria de igualdade, tendo em vista a aproximação a um modelo organizacional mais justo e equilibrado, onde todos se sintam valorizados.

## CARACTERIZAÇÃO DA INCM

Evolução género

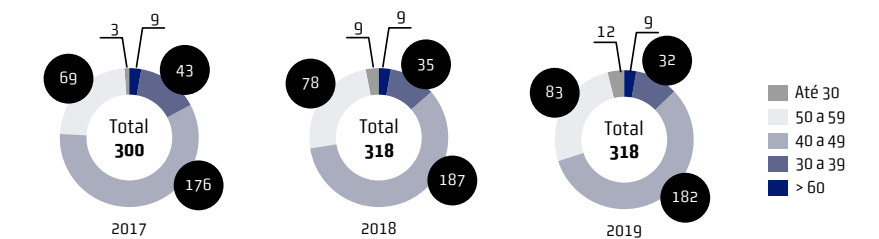
Evolução trabalhadoras e trabalhadores



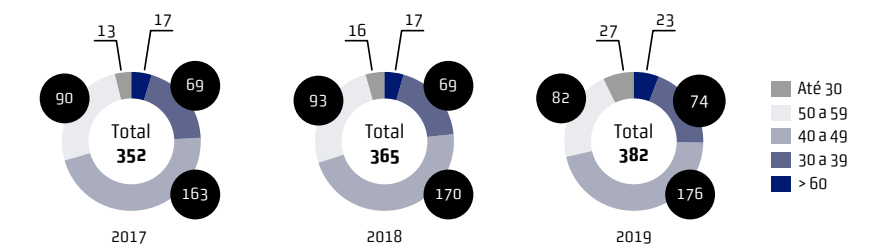
Evolução idade feminino/masculino

Distribuição do género em função da idade

Feminino



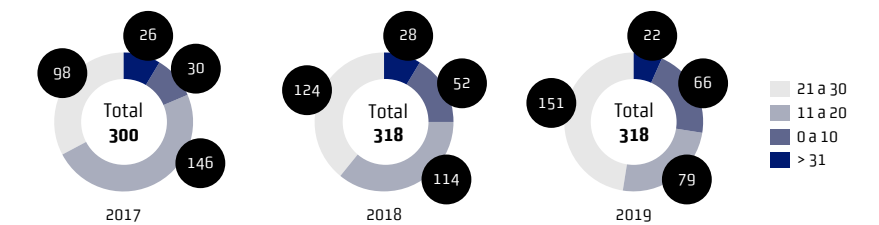
Masculino



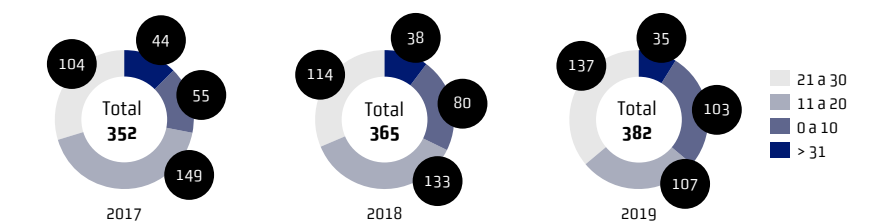
Evolução antiguidade feminino/masculino

Distribuição do género em função da antiguidade

Feminino



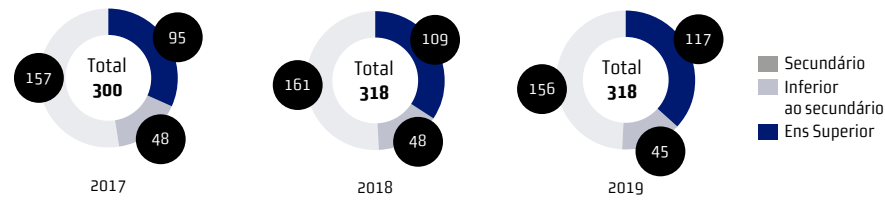
Masculino



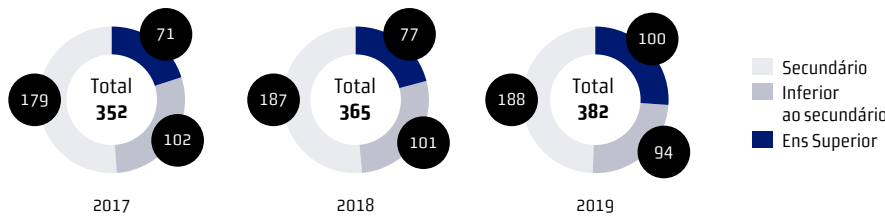
Evolução habilitações literárias feminino/masculino

Distribuição por género por habilitações literárias

Feminino

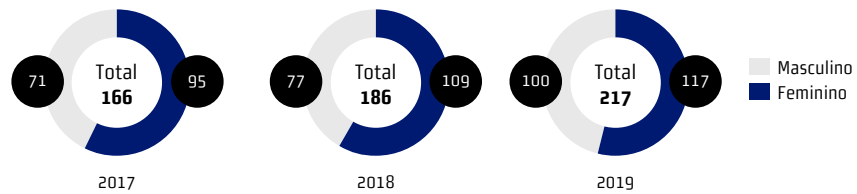


Masculino



Evolução técnicos superiores feminino/masculino

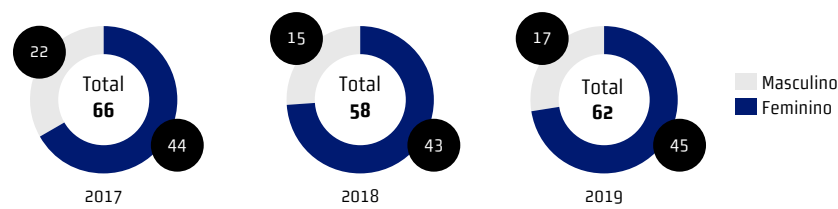
Evolução de técnicos superiores por género



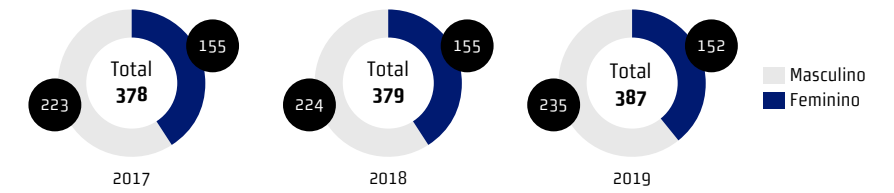
Evolução nas diversas áreas feminino/masculino

Evolução por género nas diversas áreas

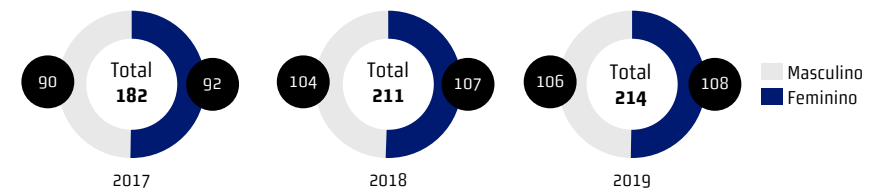
Comercial



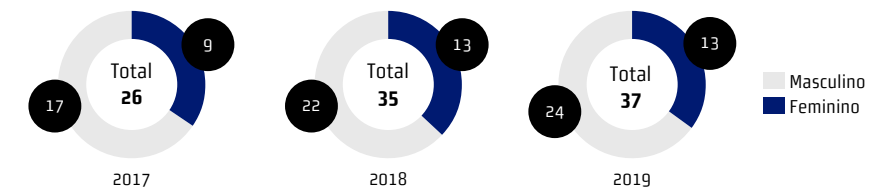
Operacional



Suporte

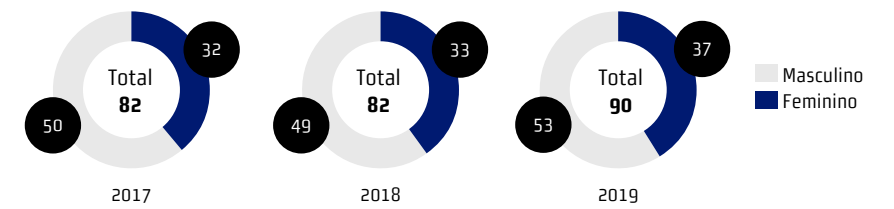


Tecnológica



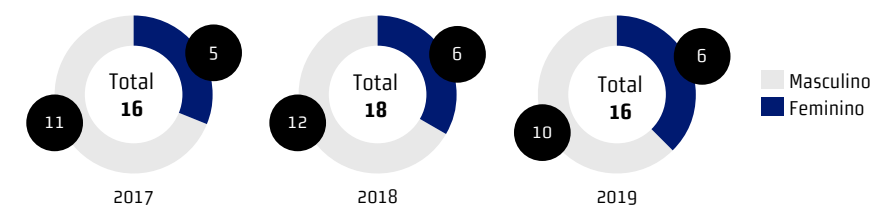
Evolução cargos de chefia feminino/masculino

Evolução dos cargos de chefia por género



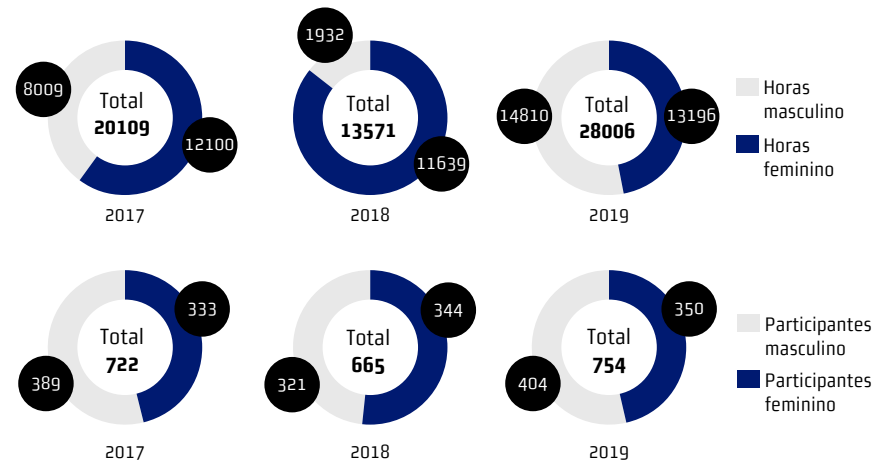
Evolução cargos dirigentes feminino/masculino

Evolução dos cargos dirigentes por género



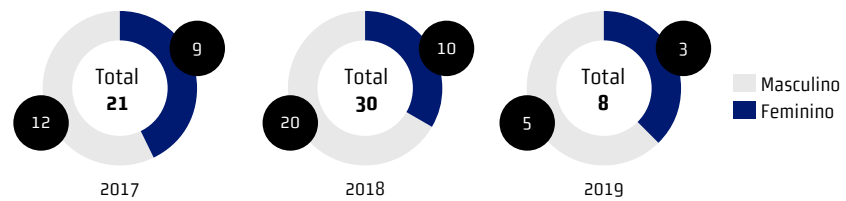
Evolução volume de formação horas/número de participante

Volume de formação em função do número de participantes por género



Evolução estágios profissionais feminino/masculino

Estágios profissionais por género



### BALANÇO DA APLICAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO — 2018 A 2020

O Plano para a Igualdade de Género foi um instrumento essencial para a forma como a abordagem da igualdade é percecionada na empresa.

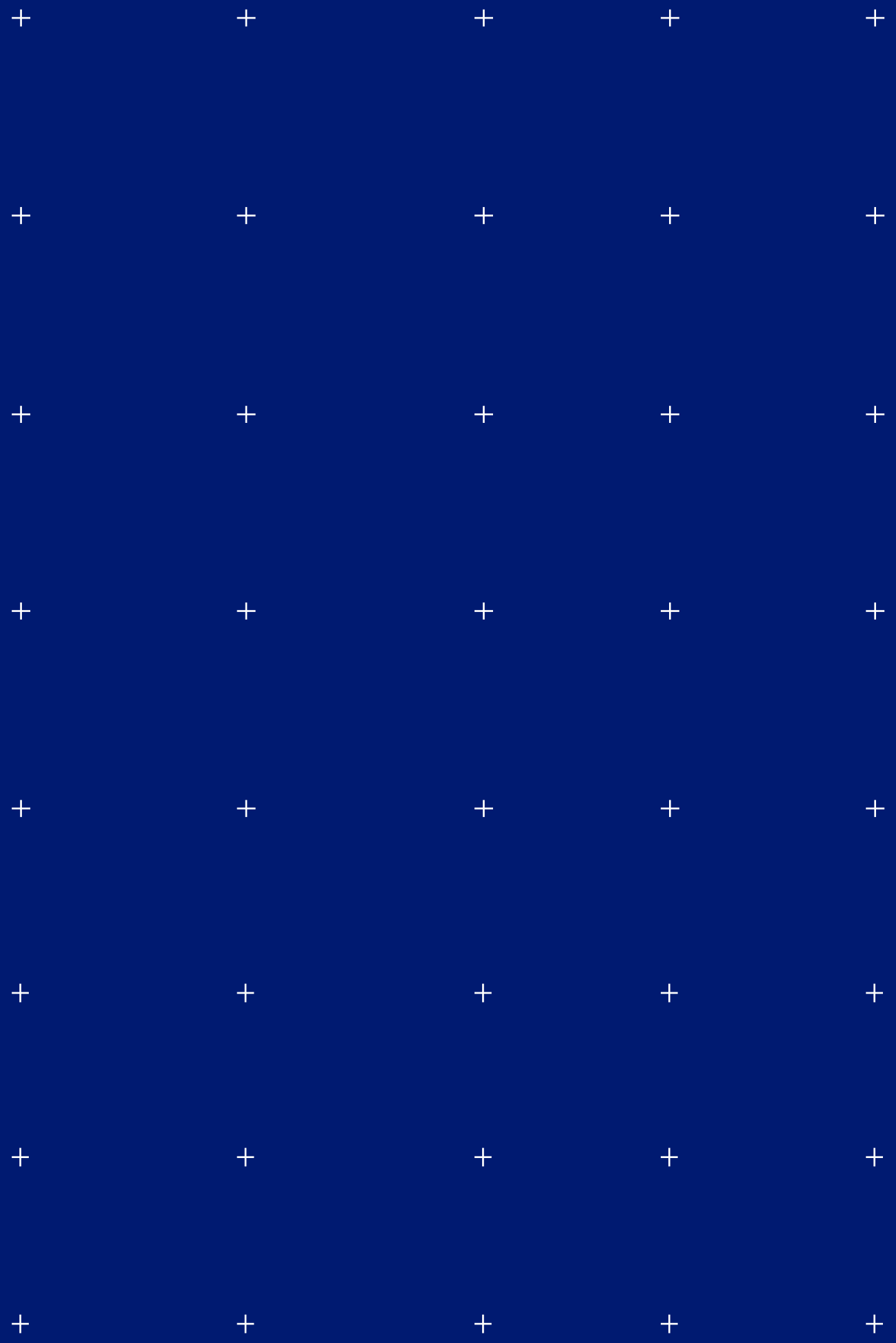
Com efeito, grande parte, das medidas constantes do Plano foram concretizadas, o que constitui um dado muito encorajador na promoção da igualdade e de uma cultura empresarial que defina um papel social único, independentemente do género.

Em 2019, a INCM recebeu, mais uma vez, as sessões de formação promovidas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), sobre as temáticas de igualdade, não discriminação, proteção na parentalidade e legislação aplicável em Portugal, nas quais se registou a participação ativa de mais de 100 colaboradores.

De referir, igualmente, como potenciador dos resultados que têm sido obtidos, o trabalho desenvolvido no âmbito do fórum IGEN – Igualdade de Género nas Empresa, a par da participação nos grupos de trabalho da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, no âmbito da Carta da Diversidade, da qual a INCM é signatária.

Destas parcerias tem resultado o cumprimento dos compromissos a que, em cada ano, a INCM se tem obrigado, adotando a igualdade, a diversidade e a não-discriminação como valores estratégicos e compromissos da organização.

Também no âmbito da Igualdade, destaca-se a edição INCM do livro infanto-juvenil, “Que Vem a Ser Isto? Livro sobre o Livro”, da autora Rita Canas Mendes, com ilustração de André Letria, sobre os preconceitos associados a algumas profissões.



**DIAGNÓSTICO PLANO 2021**

O presente Plano para a Igualdade de Género tem como objetivo estabelecer medidas concretas com vista à promoção da igualdade de género e foi executado com base nos resultados do preenchimento da matriz de diagnóstico da CITE, cujas respostas negativas geraram medidas preventivas nas seguintes dimensões:

**DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA**

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Obs.	Alertas (CITE)
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?		X	Medida 1	
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?		X	Medida 1	

**DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO**

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Obs.	Alertas (CITE)
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?		X	Medida 4	

**DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**  
**SUBDIMENSÃO: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Obs.	Alertas (CITE)
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?		X	Medida 6	
A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?		X	Não prioritário por serem raros os casos	

**DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE**  
**SUBDIMENSÃO: LICENÇAS/ LICENÇAS PARTILHADAS**

Questões para a realização do diagnóstico	Sim	Não	Obs.	Alertas (CITE)
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?		x	Medida 8	
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		x	A considerar	
A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		x	A considerar	

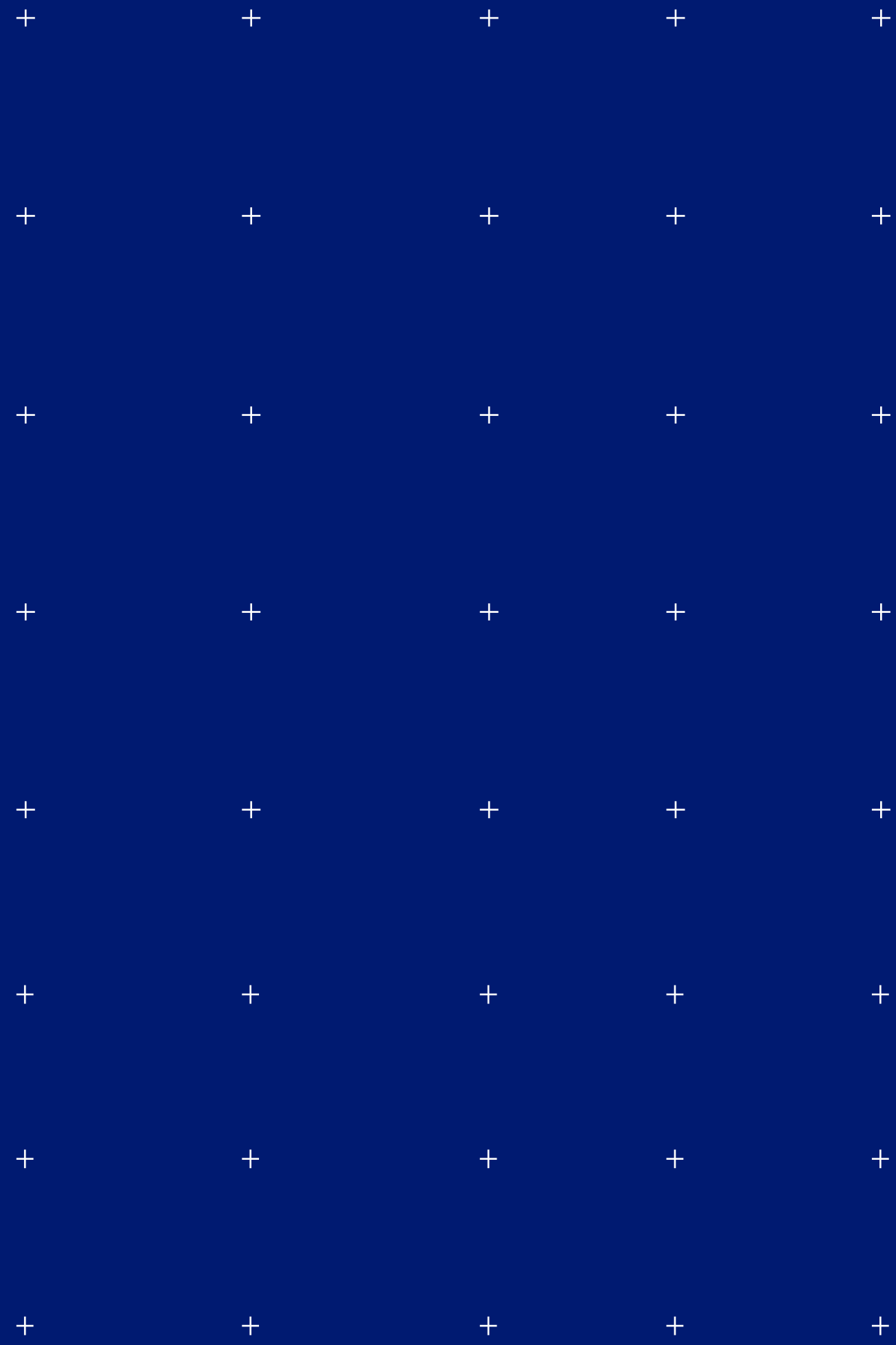
Com vista à mitigação das necessidades identificadas, foram delineadas medidas, quase em exclusivo com recursos internos, incentivando a participação de todas as áreas da empresa na obtenção de resultados no campo da igualdade e da conciliação.

De igual forma, são propostas outras medidas, as quais não são reflexo dos resultados obtidos através da matriz de diagnóstico, que se integra no Plano para a Igualdade de Género, no pressuposto da sua importância na valorização, compromisso e visibilidade da promoção da igualdade entre mulheres e homens, dando continuidade a práticas e iniciativas já instituídas.

São igualmente propostas medidas que versam sobre o teletrabalho, enquanto forma de desempenho laboral cada vez mais praticado internamente, com vista à implementação de medidas que garantam que este regime contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O Plano será divulgado por todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, através dos meios de comunicação internos, sendo um requisito fundamental à sua implementação e evidência.

De sublinhar a importância do Comité para a Igualdade de Género para o processo de monitorização e acompanhamento.





## MEDIDAS DO PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

### PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO 2021 INCM

Objectivos	Medida	Direções Unidades res- ponsáveis Ponto focal	Direções Unidades envolvidas Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações	Nº da medida
<b>Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa</b>								
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem no plano interno e externo	Adotar linguagem inclusiva em documentos e instrumentos de comunicação da empresa interna e externa	Todas as áreas em especial DCR e DDP	Todas	Não envolve custos específicos	Documentos institucionais/ Documentos com linguagem inclusiva	Adoção nos documentos internos das recomendações sobre linguagem inclusiva	Matriz de Diagnóstico	1
Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens								
Assumir publicamente (externa e internamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Assinalar o Dia da Igualdade de Género na INCM e incluir no site da INCM informação sobre o tema	DDP, DCR e Comité Igualdade	Todas	Não envolve custos específicos	N/A	Comemoração anual do dia		2
	Dar destaque à área de logística, anteriormente com uma forte presença do género masculino, atualmente com maior equidade de género, através de disponibilização de espaço nos meios de comunicação internos	DCR	Todas	Não envolve custos específicos	1	Destaque para o Dia de Igualdade de Género		3
<b>Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego</b>								
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Realização de ações de sensibilização sobre Diversidade e Enviesamento Inconsciente para os responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento	DDP	Todas	Média 150€/200€ formações online	Rácio entre o nº de pessoas abrangidas por ação de formação e nº total de pessoas responsáveis	100% das pessoas responsáveis pelo recrutamento e seleção	Matriz de Diagnóstico	4
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens				Média 350€/400€ formações presenciais				

Objectivos	Medida	Direções Unidades responsáveis Ponto focal	Direções Unidades envolvidas Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações	Nº da medida
<b>Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho</b>								
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou valor igual	Divulgação do dia da Igualdade Salarial	Comité de Igualdade e DCR	Todas	Não envolve custos específicos	Divulgação do Dia da Igualdade Salarial através de meios de comunicação internos	Comemoração anual do dia		5
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo	Realização de ações de sensibilização sobre Diversidade e Enviesamento Inconsciente para os responsáveis envolvidos na avaliação de desempenho	DDP	Todas	Média 150€/200€ formações online Média 350€/400€ formações presenciais	Rácio entre o nº de pessoas abrangidas por ação de formação e nº total de pessoas responsáveis	50% das pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho	Matriz de Diagnóstico	6
	Manter a garantia que o modelo de avaliação de desempenho não penaliza trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares	DDP	Todas	Não envolve custos específicos	Nº de situações discordantes da avaliação	< 3		7
<b>Dimensão: Proteção na Parentalidade</b>								
Incentivar os trabalhadores e trabalhadoras ao uso partilhado de licença parental inicial	Elaborar brochura sobre o tema da Parentalidade	DDP, DCR	Todas	Não envolve custos específicos	Divulgação da brochura		Matriz de Diagnóstico	8
Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal								
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Estabelecer opção de desempenho laboral através do Teletrabalho, em funções compatíveis	DDP	Todas	Não envolve custos específicos	Rácio entre o nº de pedidos e o nº de pedidos aprovados	Aprovação de 50% dos pedidos		9
	Emitir avisos genéricos sobre o Teletrabalho e Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal no PC	DDP, DSI	Todas	Não envolve custos específicos	Número de alertas emitidos	Implementação dos avisos		10

Legenda:  
DDP – Direção Desenvolvimento de Pessoal | DCR – Direção de Comunicação e Relações Institucionais | DSI – Direção de Sistemas de Informação

## COMITÉ DE IGUALDADE DE GÉNERO

Missão: apoiar e acompanhar a implementação do Plano de Igualdade.

Constituição:

Presidente do Comité – Dora Moita (Vogal do Conselho de Administração);

Coordenador – Patrícia Lomba (Técnica Superior de Serviço Social).

Membros Permanentes:

Luís Machado (Diretor da Unidade Gráfica de Segurança);

Nélio Marques (Diretor da Direção de Sistemas de Informação);

Nuno Guerra Santos (Diretor na Comissão de Coordenação Estratégica);

Alexandra Santos (Chefe de Divisão na Direção Desenvolvimento de Pessoas)

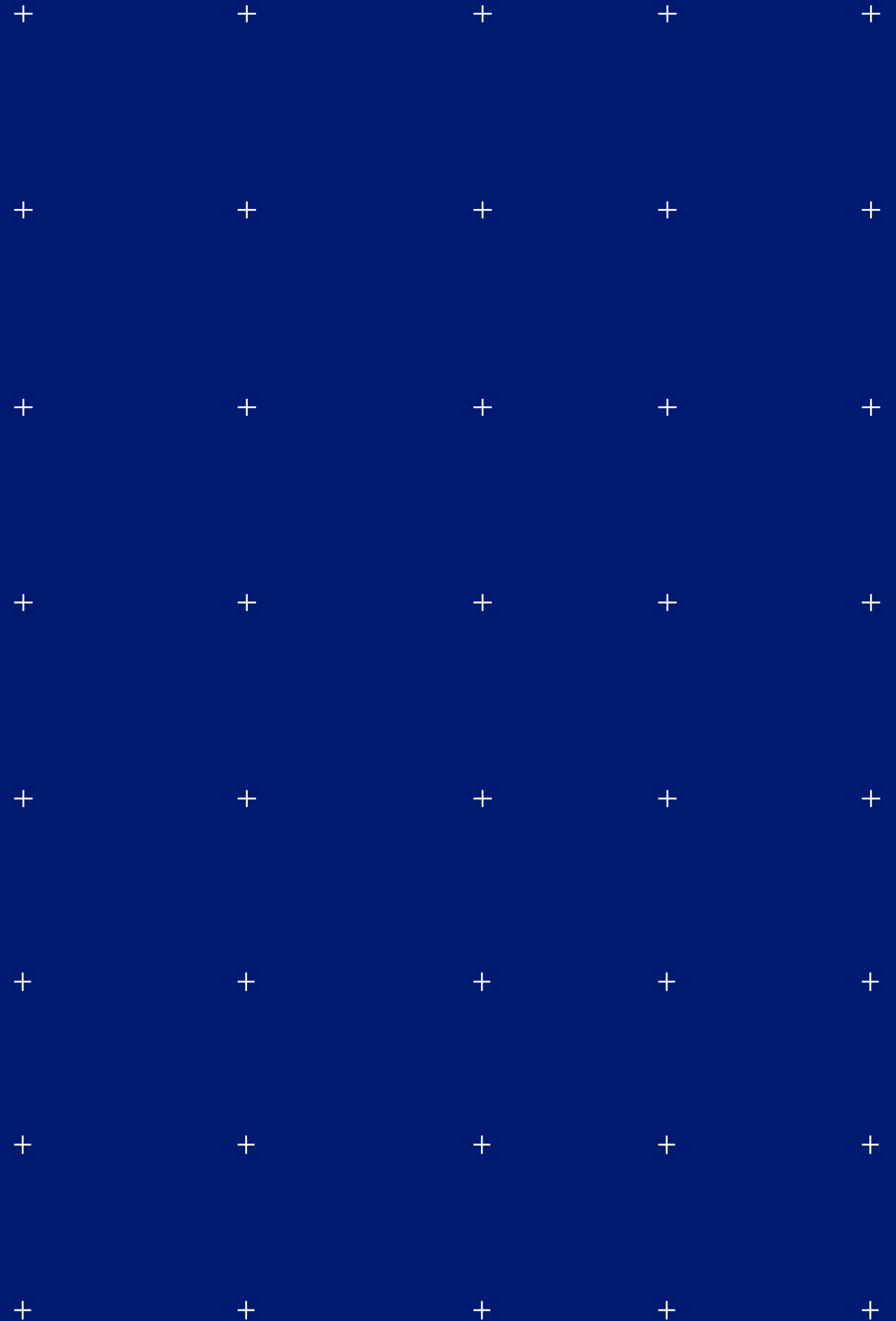
Competência do Comité:

Rever o Plano de Igualdade e assegurar os meios internos e verba orçamental ao longo dos anos planeados para garantir a concretização das medidas a implementar;

Assegurar uma ação de divulgação a todas as áreas onde serão focalizados os pontos determinantes do Plano de Igualdade para a sua implementação;

Monitorizar o Plano de Igualdade e informar anualmente o Conselho de Administração;

Propor ao Conselho de Administração novas medidas a implementar sempre que sejam identificados desvios ao Plano e pontos menos favoráveis.



**DESIGNAÇÃO**

IMPRESA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.

**LOGOMARCA**

**INCM**

**MORADA**

AVENIDA DE ANTÓNIO JOSÉ DE ALMEIDA  
1000-042 LISBOA

**TELEFONE** (+351) 217 810 700

**FAX** (+351) 217 810 796

**CENTRO DE ATENDIMENTO AO CLIENTE**

(+351) 217 810 870

E-MAIL INCM@INCM.PT

SITE WWW.INCM.PT

**CONCEÇÃO E DESIGN**

INCM/DCR

**TIRAGEM**

VERSÃO ELETRÓNICA

**EDIÇÃO**

SETEMBRO 2020

**VISA**



**IPac**  
acreditação

L0238  
Ensaaios

ENSaios DE LIGAS E ARTIFACTOS  
DE METAIS PRECIOSOS  
NP EN ISO/IEC 17025

**IPac**  
acreditação

L0007  
Ensaaios

ENSaios DE PAPELE E TINTAS  
NP EN ISO/IEC 17025

**IPac**  
acreditação

L0251  
Ensaaios

ENSaios DE LIGAS E ARTIFACTOS  
DE METAIS PRECIOSOS  
NP EN ISO/IEC 17025

