

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** Imprensa Nacional Casa da Moeda, SA

**IDENTIFICADOR** P-2021/28

**SETOR** Setor empresarial do Estado

**DATA DE SUBMISSÃO** 15-09-2021

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	11	23
	25-34 anos	32	56
	35-44 anos	129	92
	45-64 anos	210	218
	>65 anos	0	0
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	20	107
	Ensino secundário	162	190
	Ensino superior	141	121
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	1	2
	Orgãos de fiscalização	2	2
	Orgão sociais	3	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	12	19
	Dirigentes Superiores de 2º nível	3	2
	Direção Intermédia de 1º grau	16	15
	Direção Intermédia de 2º grau	1	0
	Pessoal Técnico Superior	78	72
	Coordenação Técnica	14	35
	Pessoal Assistente Técnico	225	266
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

# PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	0	0
	Pessoal estagiário/a	4	9
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	300	347
	Contrato de trabalho a prazo	9	11
	Contrato de trabalho incerto	11	8
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	16	27
	Outras situações( prestação de serviços)	17	25

# PLANO PARA A IGUALDADE

## MEDIDAS

**DIMENSÃO:** Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial	Direção Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	Direção de Comunicação e Relações Institucionais (DCR)	Não envolve custos específicos	2 momentos de divulgação do email igualdade@incm.pt e sensibilização para a importância da apresentação de sugestões, efetuadas na intranet empresa, por correio eletrónico e com afixação nos locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgações em janeiro de 2022 e em julho de 2022	Medida pré-preenchida (matriz de diagnóstico)

# PLANO PARA A IGUALDADE

<p>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p>	<p>Direção Desenvolvimento de Pessoas (DDP) e Direção de Comunicação e Relações Institucionais (DCR)</p>	<p>Todas</p>	<p>7.000,00€</p>	<p>1- Assinalar e divulgar o do Dia de Igualdade de Género na INCM, efetuada na intranet empresa, por correio eletrónico e com afixação nos locais internos de reconhecida visibilidade 2- Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, através da realização de Evento Cultural no âmbito da comemoração do Dia da Igualdade de Género na INCM nas instalações da INCM</p>	<p>Junho</p>	<p>Medida incluída no Plano, não gerada pelo autodiagnóstico</p>
--	---	--	--------------	------------------	--	--------------	--

# PLANO PARA A IGUALDADE

Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	Direção de Comunicação e Relações Institucionais (DCR)	Não envolve custos específicos	Rever a política de comunicação no que reporta aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, que já se encontra divulgada em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras, espelhando a atual imagem comunicacional da empresa	Março	Medida incluída no Plano, não gerada pelo autodiagnóstico

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	Direção Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	Todas	2.000,00€	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, no ano de referência	Outubro	Medida incluída no Plano, não gerada pelo autodiagnóstico

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

### Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Direção Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	Direção de Comunicação e Relações Institucionais (DCR)	Não envolve custos específicos	Rever a política de comunicação no que reporta ao direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras, que já se encontra divulgada em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras, espelhando a atual imagem comunicacional da empresa	Março	Medida incluída no Plano, não gerada pelo autodiagnóstico

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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 empresa 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 Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	Todos	Não envolve custos específicos	Divulgação no sitio da intranet dos recursos existentes na área geográfica da empresa	Novembro	Medida pré-preenchida (matriz de diagnóstico)
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Definição e implementação de medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)	Direção Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	Todos	Não envolve custos específicos	Levantamento e análise das necessidades do universo de trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)	Fevereiro	Medida pré-preenchida (matriz de diagnóstico)



# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	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 [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção Desenvolvimento de Pessoas (DDP)	Direção de Comunicação e Relações Institucionais (DCR)	Não envolve custos específicos	Rever a política de informação sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho na intranet	Maio	Medida incluída no Plano, não gerada pelo Plano