

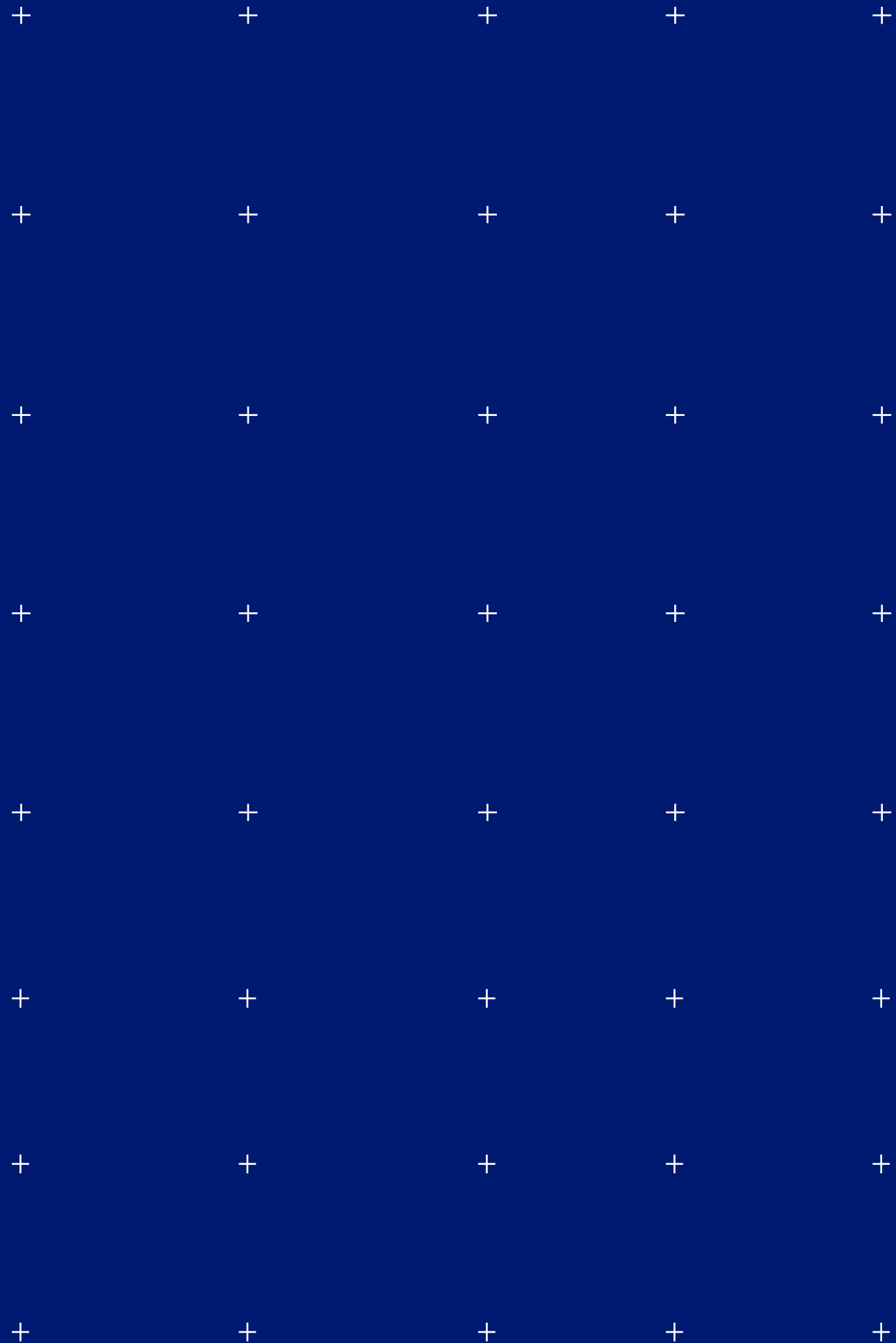
**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**  
**2018-2020**

**INGEM**



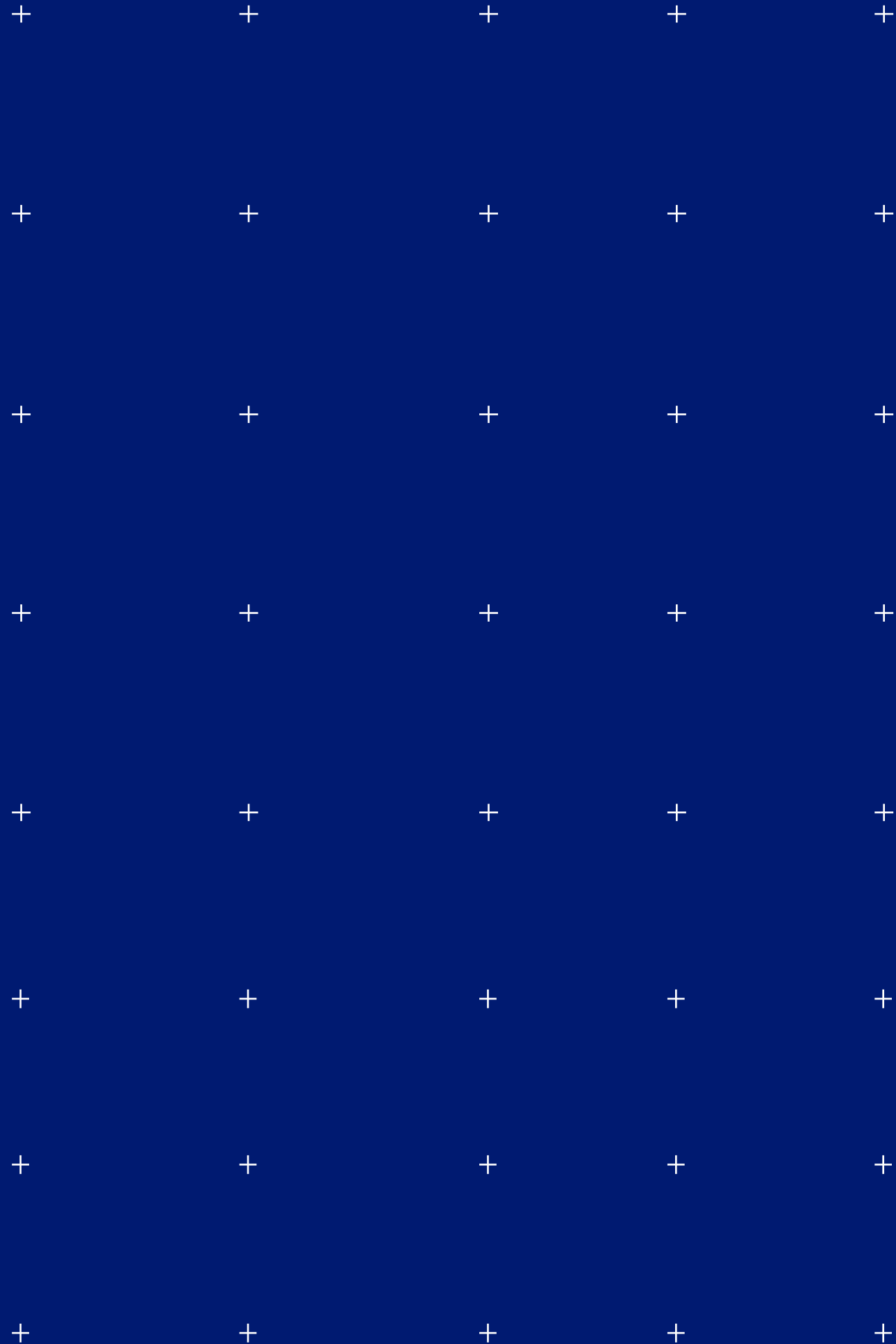
**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**  
2018-2020

**INCIM**



## ÍNDICE

- 05 APRESENTAÇÃO
- 06 INTRODUÇÃO
- 07 CARACTERIZAÇÃO DA INCM
- 11 BALANÇO DA APLICAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2014 A 2017
- 13 TRIÉNIO 2018-2020
- 23 COMITÉ DE IGUALDADE DE GÉNERO



## APRESENTAÇÃO

A INCM tem percorrido um caminho seguro na implementação de medidas com significado real no âmbito da igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores.

Tem dado visibilidade ao tema, através da concretização de medidas de âmbito alargado sobre igualdade de género e conciliação entre a vida pessoal e profissional, instituindo o Dia para a Igualdade de Género, assinalado a 1 de junho e publicando na revista institucional *Matriz* um número relevante de artigos publicados sobre a temática em apreço.

As boas práticas da INCM, em especial no capítulo da igualdade de género, têm vindo a merecer distinções públicas, através da atribuição de duas menções honrosas, no âmbito do Prémio Igualdade é Qualidade, destinado às organizações que têm sabido combater as desigualdades em função do género e promover a conciliação.

Apesar disso, temos consciência que muito ainda há a fazer, num trabalho constante de sensibilização da gestão e daqueles e daquelas com especiais responsabilidades na liderança de equipas, cientes que, com criatividade, inovação e troca de experiências, poderá a INCM implementar outras práticas, que garantam padrões de excelência neste particular.

Comité de Igualdade.

## INTRODUÇÃO

Dando cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, publicada no *Diário da República*, 1ª série, de 8 de março de 2012, a INCM elaborou, conforme as orientações constantes da referida Resolução o seu primeiro Plano para a Igualdade de Género.

Posteriormente foi publicada legislação sobre igualdade de género e sobre prevenção e combate a todas as formas de discriminação, que vertemos para algumas medidas contidas no presente Plano com o objetivo de tornar a INCM numa organização que pretende manter e ampliar a implementação de políticas de igualdade e de diversidade.

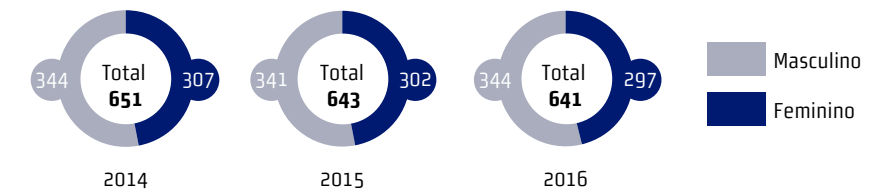
O presente Plano, que vem substituir o que vigorou até entre 2014/2017, destina-se a ser aplicado entre os anos de 2018 e 2020, tendo sido concebido de acordo com uma metodologia distinta, elegendo-se quatro grandes eixos de atuação em ordem a manter o nível elevado de implementação das medidas já alcançado, das boas práticas nesta matéria e de progresso na área da igualdade de género e de oportunidades, próprias de uma organização socialmente responsável.

## CARACTERIZAÇÃO DA INCM

Na caracterização da população da INCM apontam-se as seguintes especificidades no que concerne ao período de vigência do anterior Plano 2014/2017.

### 1. Evolução de trabalhadores e trabalhadoras:

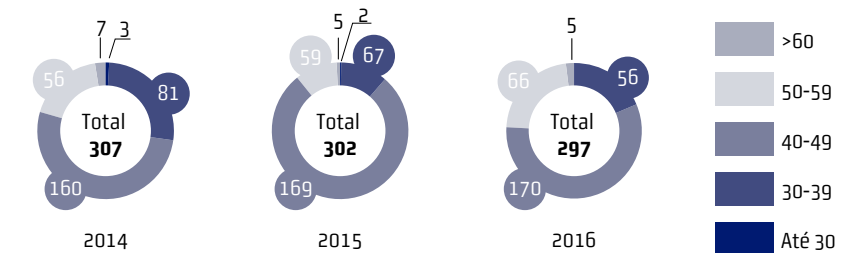
Evolução género



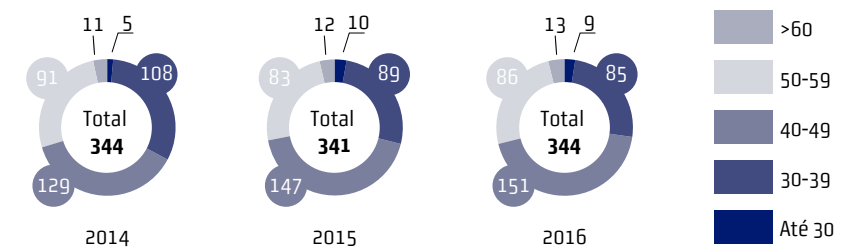
### 2. Distribuição por género em função da idade:

Evolução idade feminino/masculino

#### Feminino



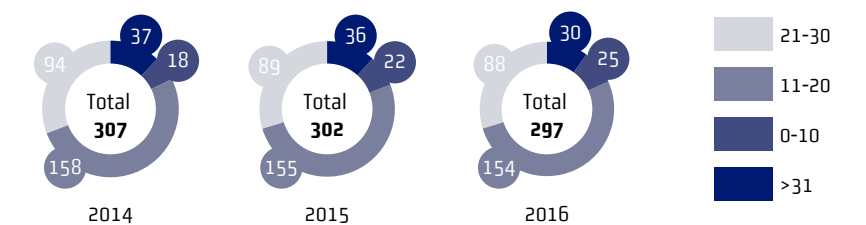
#### Masculino



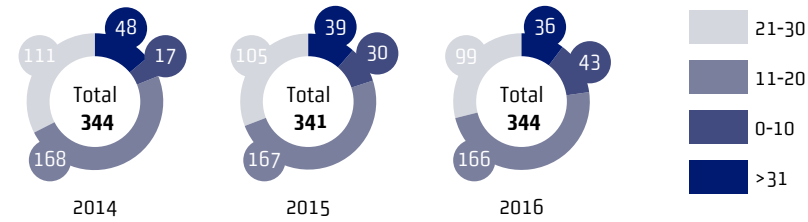
### 3. Distribuição por género em função da antiguidade:

Evolução antiguidade feminino/masculino

#### Feminino



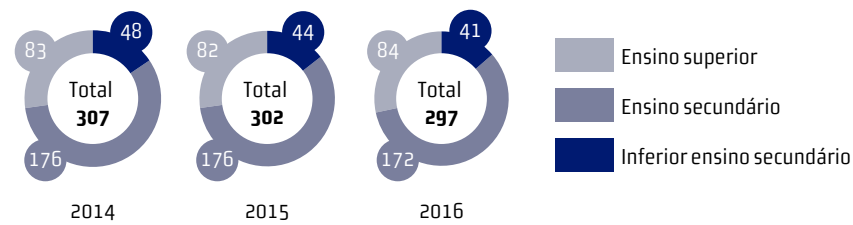
Masculino



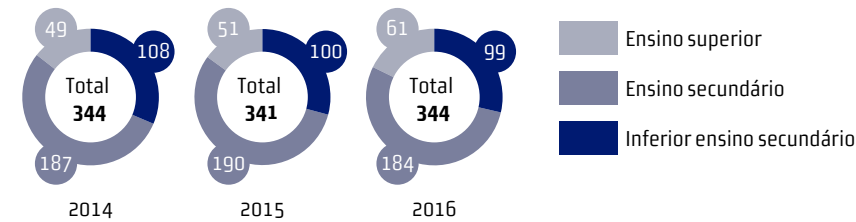
4. Distribuição por género por habilitações literárias:

Evolução habilitações literárias feminino/masculino

Feminino

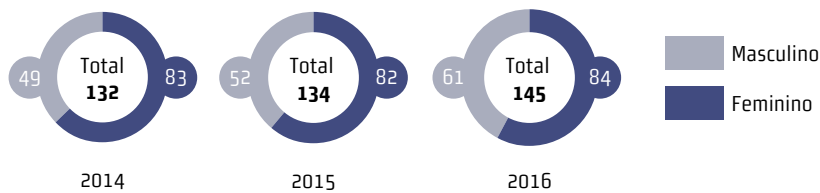


Masculino



5. Evolução de técnicos superiores por género:

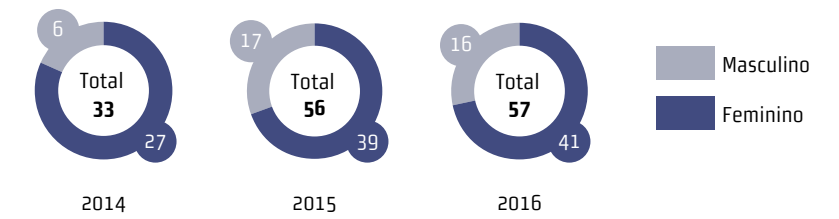
Evolução técnicos superiores feminino/masculino



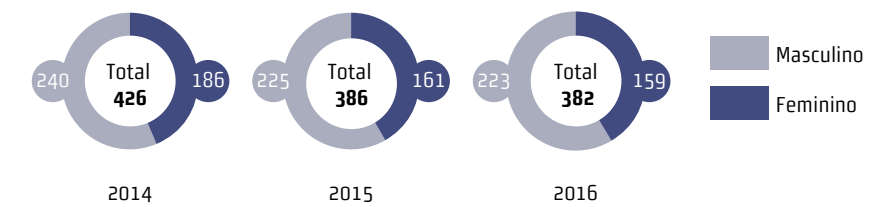
6. Evolução por género nas diversas áreas:

Evolução nas diversas áreas feminino/masculino

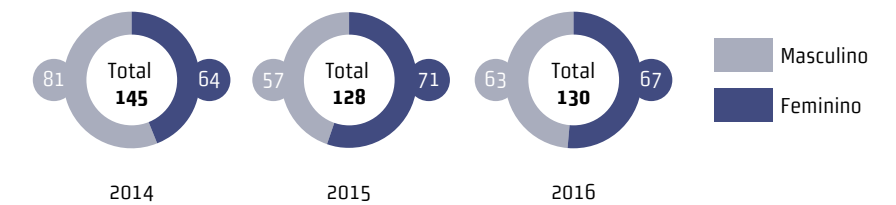
Comercial



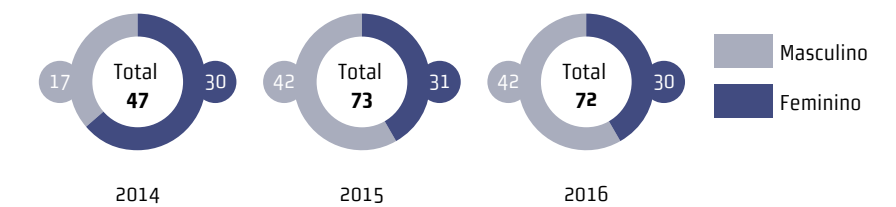
Operacionais



Suporte

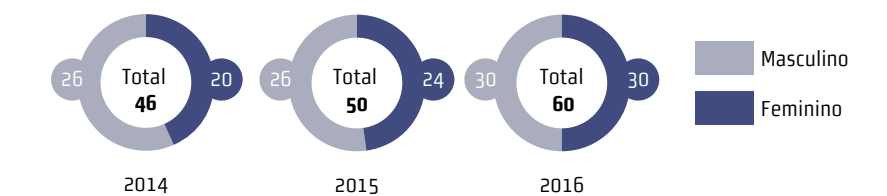


Tecnológica



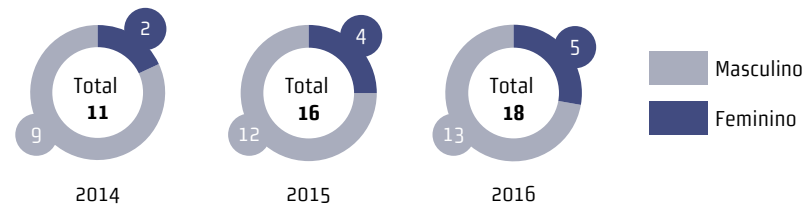
7. Evolução dos cargos de chefia por género:

Evolução cargos chefia feminino/masculino



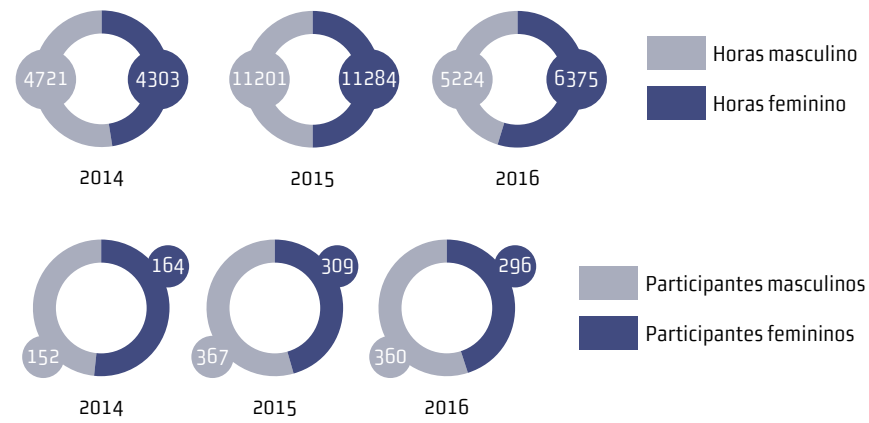
8. Evolução dos cargos dirigentes por género:

Evolução cargos dirigentes feminino/masculino



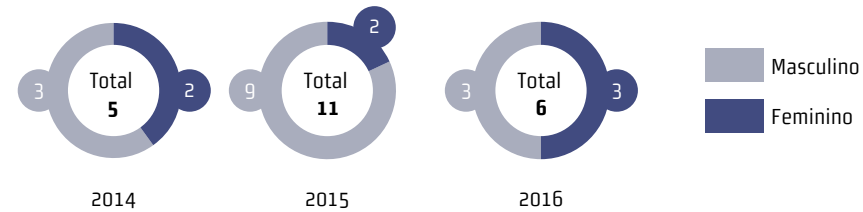
9. Volume de formação em função do número de participantes por género:

Evolução volume de formação horas/número de participantes



10. Estágios profissionais por género:

Evolução estágios feminino/masculino



**BALANÇO DA APLICAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2014 A 2017**

Podemos dizer que o Plano para a Igualdade de Género, como primeiro documento institucional sobre a matéria foi um instrumento claramente impulsionador da forma como a abordagem da igualdade passou a ser percebida na empresa.

Com efeito, foram concretizadas 77% da totalidade das vinte e duas medidas constantes do Plano, o que constitui um valor muito encorajador, nomeadamente se se mantiver o nível de implementação.

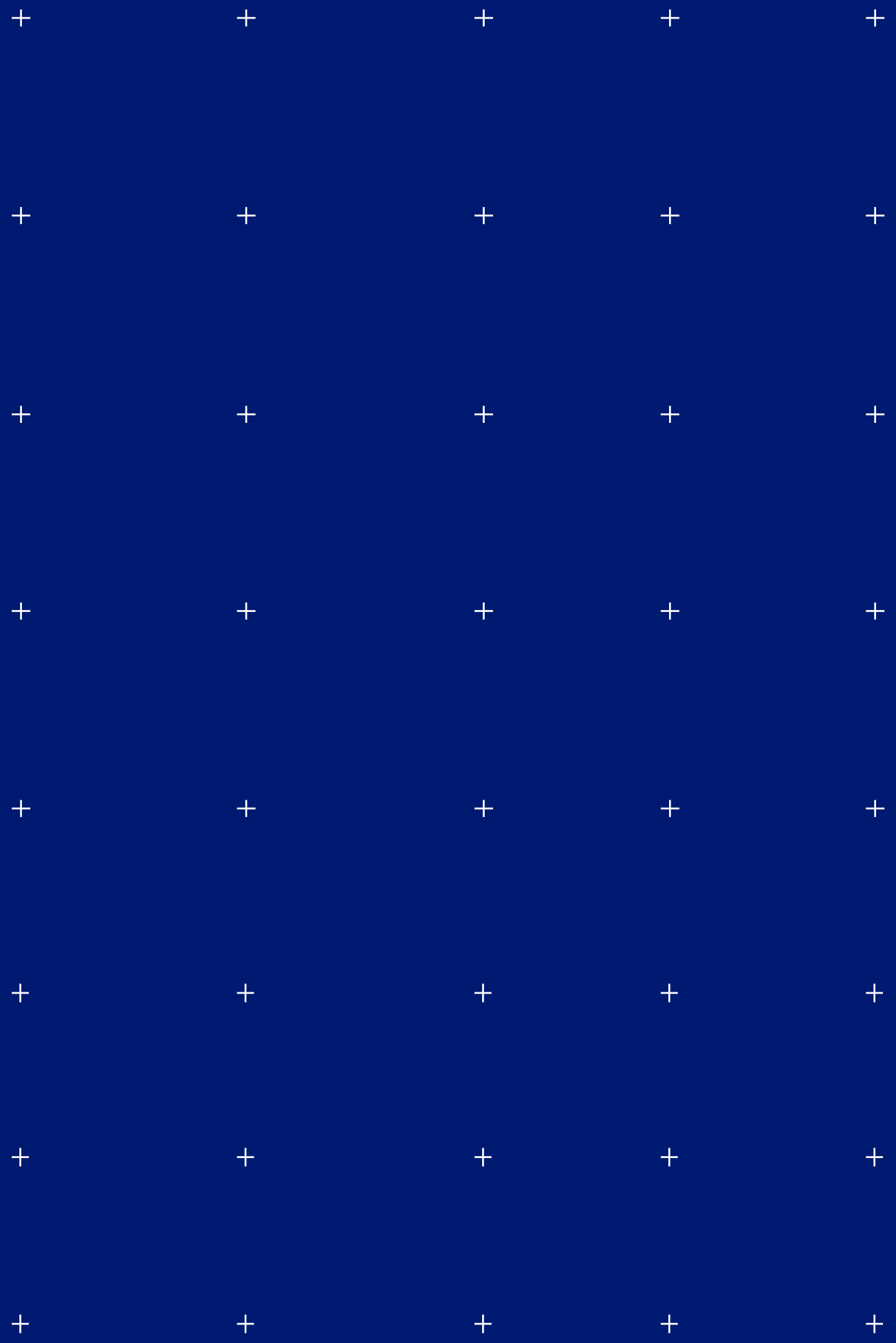
Ainda neste capítulo, é imperativo que se refira, como potenciador dos resultados que têm sido obtidos, o trabalho desenvolvido no âmbito do fórum IGEN – Igualdade de Género nas Empresas, de que a INCM é membro fundador.

Desta parceria tem resultado o cumprimento dos compromissos a que, em cada ano, a INCM se tem obrigado, primeiro adotando a igualdade e a não discriminação como política e compromisso da organização e depois, mediante a concretização de vasto leque de medidas, que vão desde o incentivo ao gozo da licença de parentalidade pelo pai à proposta de inclusão no novo Acordo de Empresa de disposições sobre igualdade de género e conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Podemos afirmar que entre os anos de 2014 e 2017, foram cumpridos 80% dos compromissos assumidos junto do fórum IGEN.

Foi também com muito agrado que a INCM aceitou o convite para assumir o papel de empresa âncora no projeto europeu liderado pelo ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão do qual resultou um conjunto de linhas orientadoras e consequentes medidas, muitas das quais integram o novo Plano.





## TRIÉNIO 2018-2020

O presente Plano para a Igualdade de Género tem, como objetivo primeiro, estabelecer medidas concretas que promovam a igualdade.

Após análise criteriosa da situação atual da igualdade de género na INCM e da necessidade de manter os resultados já alcançados e incrementá-los no futuro, foi criada uma *taskforce* que liderou o processo de elaboração deste Plano, constituída pelos diretores das unidades fabris, pela diretora de recursos humanos, pela chefe de divisão do setor social e por uma técnica superior da direção jurídica, composição que foi garante da participação das unidades orgânicas com maior número de trabalhadores e trabalhadoras que exercem tarefas até há alguns anos cometidas em exclusivo aos homens.

Assim, foi pois entendido conceber o presente Plano em torno de quatro grandes eixos de atuação: Conciliação, Paridade, Visibilidade e Diversidade.

Esta opção teve subjacente as conclusões do projeto europeu em que a INCM participou, que demonstrou que a intervenção nestas áreas correspondia à forma mais célere de alcançar resultados.

As medidas elencadas para cada um dos eixos, para além de serem, em grande parte, inovadoras na INCM, a sua concretização depende, quase em exclusivo, de recursos internos, incentivando a participação e congregando esforços de todas as áreas da empresa na obtenção de resultados no campo da igualdade e da conciliação.

Foi igualmente preocupação da *taskforce* criar os meios adequados para a monitorização da implementação do Plano, criando para cada uma das medidas indicadores claros, objetivos e mensuráveis.

Por último, refere-se que, tal como previsto no n.º 6 do Plano para a Igualdade de Género, biênio 2014-2016, o estado da arte em matéria de igualdade foi avaliado e o diagnóstico realizado.

A divulgação do presente Plano pelos trabalhadores e trabalhadoras da INCM através dos meios internos à disposição constituiu-se como um requisito fundamental da sua implementação, visibilidade do tema e garante do empenhamento de todas e de todos.

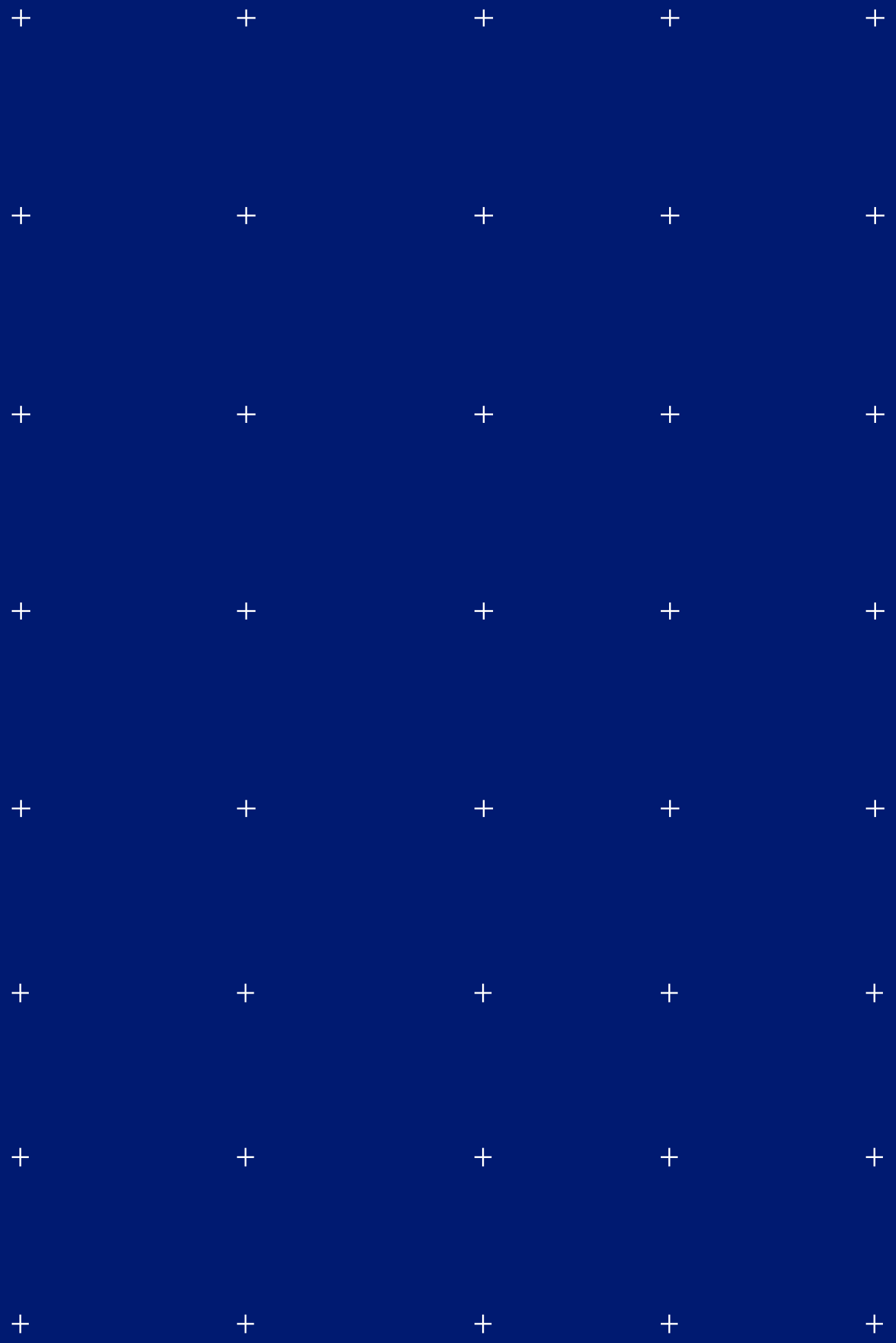
## EIXOS DE ATUAÇÃO

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis pela implementação	Direções envolvidas	Objetivos	Meta	Recursos	Calendarização	Monitorização	Indicadores de resultados
Conciliação	Estabelecer opções flexíveis de organização de tempo de trabalho	DRH	Todas	Ajustar a organização do tempo de trabalho às necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras nas áreas piloto	Elaboração de procedimentos	Internos	2018/2019	Final de cada ano civil	Aprovação dos procedimentos pelo CA
	Aprovar pedidos de alteração de horário de trabalho por razões familiares	Todas as direções	Todas	Facilitar a conciliação entre profissão e família	Aprovação de 80% dos pedidos	Internos	Período de vigência do Plano	Final de cada ano civil	Número de pedidos/número pedidos aprovados
	Desenvolver ações de <i>coaching</i> sobre organização de tempo de trabalho dirigidas a quadros superiores	DRH	Todas	Melhorar a definição de prioridades	Gestão de tempo mais adequada	Externos	2018	Anual	Número de ações realizadas
	Promover a realização de reuniões inter UO dentro do horário normal de trabalho	Todas as direções	Todas	Conciliar a vida pessoal e profissional	Redução de reuniões que extravasem o horário normal das UO	Internos	Período de vigência do Plano	2º semestre de cada ano civil	Rácio entre o número de reuniões realizadas dentro do horário de trabalho sobre o número total de reuniões
	Emitir aviso no PC quando o número horas de trabalho realizadas de forma continuada ultrapasse cinco	DSI	Todas	Equilibrar o tempo de permanência na empresa com a vida pessoal	Implementação do alerta	Internos	2018	Semestral	Número de alertas emitidos
	Estabelecer protocolos com entidades/instituições que prestem apoio ( <i>babysitting</i> , prestadores de cuidados de saúde)	DRH	Todas	<i>WorkLife balance</i>	Reforço da oferta de serviços	Internos	Período de vigência do Plano	Anual	Acréscimo 5%
	Incentivar o gozo da partilha da licença parental ou licença parental exclusiva do pai	DRH	Todas	Reforço do papel do pai como cuidador		Internos	Período de vigência do Plano	Anual	Acréscimo 5% de licença parental gozada
	Organizar atividades de tempos livres para descendentes nos períodos de férias escolares	DRH	Todas	Conciliar a vida pessoal e profissional		Internos e externos	Período de vigência do Plano	Anual	Realização anual do programa
	Organizar programa OTL estágio de curta duração	DRH	Todas	Conciliar e proporcionar experiência em contexto laboral		Internos	Período de vigência do Plano	Anual	Realização de dois estágios por ano

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis pela implementação	Direções envolvidas	Objetivos	Meta	Recursos	Calendarização	Monitorização	Indicadores de resultados
Paridade	Garantir a representação equitativa de género nos projetos formativos	DRH	Todas	Incremento da representatividade do género com menor presença	45 % de participação do género menos representado nas formações	Internos	Período de vigência do plano	Anual	Género menos representado/totalidade de participantes na formação
	Organizar e disponibilizar programas de <i>mentoring</i> , de aconselhamento e <i>coaching</i> para mulheres	DRH	Todas	Enfoque no talento feminino para aumentar a <i>pool</i> em lugares de liderança em todos os segmentos	2	Externos	2019	Anual	Número de mulheres/Número de Participantes
	Divulgar ofertas de emprego, externas e internas, utilizando linguagem inclusiva, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros	DRH	Todas	Igualdade de oportunidades em função do género	100 % no final de 2019	Internos e externos	Período de vigência do plano	Anual	Percentagem de aceitação de empregos e de estágio entre homens e mulheres com linguagem inclusiva/percentagem total das candidaturas com linguagem inclusiva = 50 % para ambos sexos
	Estudar e avaliar a aplicabilidade da metodologia do método analítico por pontos de eliminação de diferenças salariais entre homens e mulheres	Comité de Igualdade	Todas	Aplicabilidade da metodologia	Validação da existência de diferenças salariais em função do género	Internos e externos	2018/2019	Anual	Conclusão da avaliação
	Adotar a metodologia por pontos a título experimental aplicada a um número limitado de postos de trabalho, se aplicável	Comité de Igualdade	Áreas piloto	Eliminação de diferenças salariais entre homens e mulheres	Definição de medidas conducentes à eliminação das diferenças	Internos e externos	2020	Anual	Implementação em 50 % das áreas onde a metodologia foi adoptada
	Garantir que o modelo de avaliação de desempenho não penaliza trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares	DRH	Todas	Eliminação do impacto das responsabilidades familiares na avaliação	< 3	Internos	Período de vigência do Plano	Anual	Número de situações discordantes da avaliação/total de avaliados(as)
	Assegurar que as equipas de recrutamento e seleção são constituídas por elementos de ambos os géneros	DRH	Todas	Tomada de decisão sem enviesamento de género	Visão de ambos os géneros nos processos de R&S	Internos	Período de vigência do Plano	Anual	50 % de cada género nos juris, quando possível

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis pela implementação	Direções envolvidas	Objetivos	Meta	Recursos	Calendarização	Monitorização	Indicadores de resultados
Diversidade	Avaliar e analisar práticas de outras empresas sobre o tema do assédio moral e sexual quanto a procedimentos de denúncia e reparação de danos	Comité de Igualdade		<i>Benchmarking</i>		Internos	2019	Anual	Número de empresas consultadas
	Ações de sensibilização sobre diversidade e inclusão	DRH	Todas		Seis ações	Internos e externos	Período de vigência do plano	Anual	80% a 100%
	Cumprimento dos compromissos assumidos pela assinatura da Carta Portuguesa para a Diversidade	Comité de Igualdade e DRH	Todas	Organização mais inclusiva	Cumprir 30% dos objetivos constantes da carta	Internos e externos	Período de vigência do plano	Anual	80% a 100%
	Realizar ações de formação sobre igualdade entre homens e mulheres nomeadamente estereótipos de género, linguagem inclusiva, articulação da vida familiar e profissional, assédio moral e sexual no local de trabalho, violência doméstica e enviesamento inconsciente de género	DRH	Todas	Sensibilização de todos os colaboradores e colaboradoras para a temática	60%	Internos e externos	Período de vigência do plano	Anual	Total de colaboradores e colaboradoras da INCM/Número de participantes
	Reforçar junto dos <i>stakeholders</i> , internos e externos, o respeito e cumprimento das disposições sobre igualdade de género e diversidade	DRH	CA, DRH, DCP e Comité de Igualdade	Reforço das políticas de responsabilidade social	Incentivo das partes interessadas para o cumprimento das políticas sobre diversidade	Internos	2019	Anual	Inclusão de compromissos nos cadernos de encargos
	Facultar estágios profissionais a elementos dos PALOP	DRH	Todas	Implementação de políticas de diversidade	Promoção da aprendizagem	Internos e externos	Período de vigência do plano	Anual	Um estágio por ano
	Elaborar brochura sobre o tema da diversidade na INCM	DRH, DCM e Comité de Igualdade	Todas	Contextualização de apoio à diversidade	Eliminação de potenciais barreiras a nível de atitudes e comportamentos	Internos e externos	2019	Anual	Divulgação da brochura

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis pela implementação	Direções envolvidas	Objetivos	Meta	Recursos	Calendarização	Monitorização	Indicadores de resultados
Visibilidade	Dar destaque a mulheres que ocupam cargos de decisão como modelos de referência através de disponibilização de espaço na revista <i>Matriz</i>	DCM	Todas	Troca de experiências de <i>management</i>	2 × ano	Internos e externos	Período de vigência do Plano	Anual	Número de publicações
	Adotar linguagem inclusiva verbal e não verbal em documentos e instrumentos de comunicação da empresa	Todas as áreas, em especial DCM e DRH	Todas	Eliminação de estereótipos de género na comunicação	Adoção nos documentos internos das recomendações sobre linguagem inclusiva	Internos	Período de vigência do Plano	Anual	Documentos institucionais/ Documentos com linguagem inclusiva
	Divulgar o Dia da Igualdade Salarial	CA, Comité de Igualdade e DCM	Todas	Sensibilização dos <i>stakeholders</i> internos sobre disparidade salarial	Consciencialização	Internos e externos	Período de vigência do Plano	Anual	100 %
	Implementar novas ferramentas de divulgação da informação sobre a igualdade de género	DRH, DCM e DSI	Todas	Inovar a comunicação interna sobre o tema	Melhoria da eficácia da comunicação interna	Internos e externos	De janeiro de 2018 a dezembro de 2019	Anual	Implementar pelo menos uma nova ferramenta
	Reforçar a visibilidade do Dia da Igualdade de Género na INCM	Comité de Igualdade, DRH e DCM	Todas	Posicionamento da INCM como uma referência na igualdade de género	Comemoração anual do dia	Internos e externos	De janeiro de 2018 a dezembro de 2020	Anual	100 %
	Incluir no <i>site</i> da INCM informação sobre igualdade de género e iniciativas da empresa sobre esta matéria	Comité de Igualdade, DRH e DCM	Todas	Comunicação eficaz para os <i>externals stakeholders</i>	Visibilidade da atuação da organização	Internos e externos	De janeiro de 2018 a dezembro de 2019	Anual	



**COMITÉ DE IGUALDADE DE GÉNERO**

Missão: apoiar e acompanhar a implementação do Plano de Igualdade

Membros permanentes: Presidente do Comité (Dora Moita), Coordenador do Comité (DRH, Maria José Baltazar, Luís Machado, Paulo Leitão, Helena Maria Martinho, Ana Rita Souto e Ana Jorge.

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](mailto:INCM@INCM.PT)

SITE [WWW.INCM.PT](http://WWW.INCM.PT)

**CONCEÇÃO E DESIGN**

INCM/DCM

**COORDENAÇÃO E REVISÃO**

INCM

**IMPRESSÃO**

INCM/UGF

**TIRAGEM**

1000 EXEMPLARES

**EDIÇÃO**

MAIO 2018

**VISA****IPAC**  
acreditaçãoL0238  
EnsaíolosENSAIOS DE LIGAS E ARTEFACTOS  
DE METAIS PRECIOSOS  
NP EN ISO/IEC 17025**IPAC**  
acreditaçãoL0251  
EnsaíolosENSAIOS DE LIGAS E ARTEFACTOS  
DE METAIS PRECIOSOS  
NP EN ISO/IEC 17025**IPAC**  
acreditaçãoL0007  
EnsaíolosENSAIOS DE PAINEL E FANTAS  
NP EN ISO/IEC 17025





