

RECOMENDAÇÃO Nº 25/CITE/2021

Nome da entidade: INCM – Imprensa Nacional Casa da Moeda

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da INCM – Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da INCM – Imprensa Nacional Casa da Moeda.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

O Plano para a Igualdade de Género da INCM – Imprensa Nacional Casa da Moeda (INCM) teve 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:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho - subdimensão: avaliação de desempenho;
- Proteção na parentalidade subdimensão: licenças/ licenças partilhadas;

Paralelamente, a INCM apresentou a evolução dos principais indicadores de caracterização da organização, desagregados por sexo, entre os anos 2017 e 2019, inclusive.

Com os resultados do diagnóstico realizado, e com vista à mitigação das necessidades identificadas, foram delineadas medidas, incentivando a participação de todas as áreas da organização na obtenção de resultados no campo da igualdade e da conciliação.

Foram igualmente propostas outras medidas, as quais não são reflexo dos resultados obtidos através da matriz de diagnóstico, mas que, segundo a organização, integram o 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 na INCM.

O Comité para a Igualdade de Género tem a responsabilidade de acompanhar o processo de monitorização e acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género.

1.1. Objetivos

O Plano 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.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano abrange quatro dimensões da igualdade de género nas organizações, a saber: (1) Estratégia, Missão e Valores; (2) Igualdade no acesso ao emprego; (3) Igualdade nas condições de trabalho - subdimensão: avaliação de desempenho; (4) Proteção na parentalidade subdimensão: licenças/ licenças partilhadas. Para cada uma destas dimensões, são definidos objetivos, medidas de ação e indicadores. Foram definidas 10 medidas de ação.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente, através dos indicadores e metas definidas para cada uma das ações que o integram.

O Comité para a Igualdade de Género tem a responsabilidade de acompanhar o processo de monitorização e acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género, bem como informar anualmente o Conselho de Administração destes resultados. A este Comité, cabe ainda a responsabilidade de propor ao Conselho de Administração novas medidas a implementar, sempre que sejam identificados desvios ao Plano e pontos menos favoráveis, no decurso da sua monitorização e acompanhamento.

O Plano não especifica a metodologia de monitorização das medidas previstas.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- O Plano para a Igualdade da INCM, vem dar seguimento ao Plano anterior. O Comité para a Igualdade revê o plano e assegura os meios internos e a verba orçamental ao longo dos anos para garantir a concretização das medidas.
- Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se pretende realizar com a implementação do Plano.
- Embora seja apresentada uma grelha para a monitorização das medidas, não há

especificação da metodologia a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.

- Pela informação disponibilizada pela INCM, ao nível da igualdade entre mulheres e homens, verifica-se que existe uma evolução na paridade nos cargos de chefia intermédia por sexo; nos cargos de dirigentes por sexo existe a necessidade de intervir para alcançar o equilíbrio de género na empresa.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da INCM:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que se encontra disponível no site da CITE o Guião em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html, no qual deverá ser aplicada a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.
- A monitorização e a avaliação do Plano são uma etapa fundamental do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir dos progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da periodicidade e metodologia a utilizar.
- Na redação do Plano deve ser utilizada uma linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na empresa e permita igual visibilidade a homens e mulheres. Assim, sugere-se alteração da terminologia utilizada na caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras em relação aos dados desagregados por sexo e não por género. A título de exemplo: Evolução dos cargos
- Verifica-se no Plano a confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso, relembra-se que as estatísticas não têm género. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens) e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres); e não a palavra “Género”, ou as palavras “Género Masculino” ou “Género Feminino”.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 25 de fevereiro de 2021, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO