

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

MUSEUS E MONUMENTOS DE PORTUGAL, E.P.E.



Índice

1. Enquadramento	3
2. Caracterização da Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E.....	7
3. Caracterização dos Recursos Humanos.....	11
4. Plano de Igualdade.....	12
a) Dimensão.....	12
b) Medidas em vigor.....	13
c) Medidas a implementar.....	13
5. Acompanhamento e revisão do Plano.....	17

1. Enquadramento

Igualdade de género significa igualdade de direitos e de oportunidades, igual visibilidade, valorização, poder e participação, de homens e mulheres, em todas as esferas da vida pública e privada. É uma matéria de cidadania e direitos humanos.

A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito fundamental e constitui um valor capital para a democracia. Apesar dos progressos alcançados no reconhecimento formal da igualdade de género, ao nível das práticas, a igualdade de homens e mulheres, no quotidiano, ainda não é uma realidade. Para que esta igualdade seja completamente conseguida, é necessário exercê-la em todos os aspetos da vida individual e comunitária: ao nível político, económico, social e cultural. A responsabilidade das organizações vai, atualmente, muito para além das responsabilidades económicas. A sua atuação é observada e avaliada em novas dimensões, entre estas a social. Na base desta nova postura estão os direitos humanos fundamentais, consagrados na Constituição da República Portuguesa e em convenções internacionais, como o princípio da igualdade entre mulheres e homens.

No âmbito do desenvolvimento organizacional e das políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, reconhece-se uma importância cada vez maior das questões relacionadas com a igualdade de género.

A conceção e implementação de planos que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, que contribuam para diminuir situações de discriminação e que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional torna-se premente na promoção das políticas de Responsabilidade Social e nos princípios de Bom Governo das empresas nacionais, sobretudo no setor público.

O princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de emprego implica, nos termos da legislação laboral em vigor:

- O direito a igual acesso ao trabalho, emprego, formação profissional e progressão na carreira;
- A garantia de igualdade salarial para trabalho igual ou de igual valor, entre mulheres e homens;
- O reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- A participação plena e efetiva de homens e de mulheres na tomada de decisões;
- A participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, com a igual partilha entre mães e pais, nomeadamente, perante a necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhas e filhos ou outras pessoas dependentes.

Apesar das melhorias notáveis verificadas na participação das mulheres no mundo do trabalho, ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas. O envolvimento e o compromisso das empresas, públicas e privadas, e das suas lideranças têm contribuído significativamente para alcançar resultados mais positivos e equitativos num período mais curto.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade, traduzindo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º 62/2017, foi aprovado o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa:

“As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no

respetivo sítio na Internet.” (n.º 1, artigo 7.º)

De referir, ainda, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, por trabalho igual ou de igual valor, tendo em vista mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência de uma política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, determina-se a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, devendo as entidades diligenciar o seu envio para a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), bem como proceder ao respetivo carregamento no SIOE.

Dando cumprimento ao n.º 1, do artigo 7.º, da Lei 62/2017, de 1 de agosto, a Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género pretendendo, através do mesmo, demonstrar uma necessária preocupação, as suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género, comprometendo-se na sua implementação, monitorização, avaliação e melhoria contínua.

1.1. OBJETO

O Plano para a Igualdade de Género visa planear, definir e implementar as linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade, tendo em vista os seguintes objetivos gerais:

- a) reconhecer, explicitamente, que a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens é um direito elementar, pelo que se devem continuar a implementar políticas transversais e positivas que tornem esse direito uma realidade;
- b) contínua promoção de uma cultura organizacional que integre a igualdade nos seus instrumentos e ações de gestão;

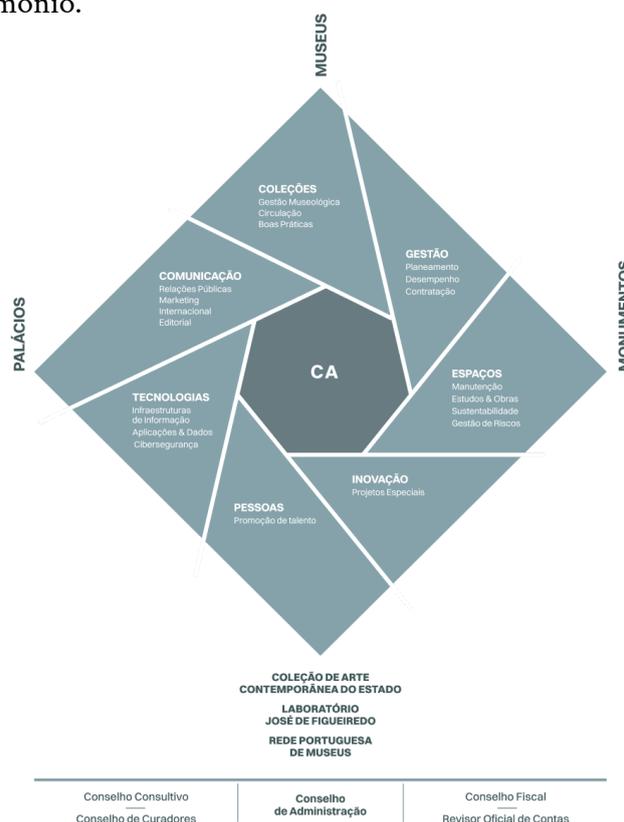
- c) reduzir os desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro.

1.2. ÂMBITO

O presente Plano para a Igualdade de Género aplica-se aos trabalhadores e às trabalhadoras da Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E.

2. Caracterização da Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E.

A Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., foi estatuída pelo Decreto-Lei n.º 79/2023, de 4 de setembro, com o objetivo de desencadear uma viragem ao nível da gestão de museus, monumentos e palácios, que perfazem um património histórico-cultural referencial e insubstituível para o país. A nossa visão é a nossa bússola. O nosso legado é o futuro. A partir de 1 de janeiro de 2024, a Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., é a nova entidade-matriz que abraça 38 museus e monumentos, seis deles inscritos na lista do património mundial da UNESCO, distribuídos por 21 cidades e vilas, de norte a sul de Portugal. Contam a história do país e da sua relação com o mundo. São recursos, território, identidade, conhecimento, fruição. Os museus e monumentos são versões de nós mesmos. Uma inesgotável constelação de memórias e de espanto, que é preciso inscrever no nosso quotidiano. Mais do que um instrumento de eficácia administrativa, a Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., terá de ser a pedra-de-toque da renovação da relação do país com o seu património.



2.1 MISSÃO

A missão da Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., envolve os seguintes objetivos:

- Conferir ambição e agilidade à gestão dos museus, monumentos e palácios, cuja importância estratégica para o desenvolvimento cultural, social e económico do país importa potenciar;
- Garantir a sua autonomia programática e funcional, estimular a renovação das equipas e a eficiente gestão de recursos;
- Conservar, estudar e internacionalizar as coleções nacionais, exponenciando o seu valor cultural, educativo, científico e turístico;
- Desenhar uma programação cultural de excelência, capaz de seduzir públicos e mecenas, apostando na democratização do acesso e da fruição;
- Executar a política museológica nacional e desenvolver a Rede Portuguesa de Museus, articulando-a com outras redes nacionais e internacionais;
- Gerir a Coleção de Arte Contemporânea do Estado;
- Qualificar o Laboratório José de Figueiredo, instituição de referência para a salvaguarda e restauro do património cultural móvel;
- Garantir a gestão e atualização do inventário fotográfico dos bens culturais móveis, imóveis e integrados, bem como o seu acesso público, através do Arquivo de Documentação Fotográfica;
- Assegurar a requalificação e a manutenção de instalações e equipamentos, de projeto e obra, nos museus e monumentos sob sua gestão.

2.2 VALORES

- Sentido de serviço público: observância de um conjunto de princípios éticos e de normas de conduta por parte dos colaboradores em funções públicas, visando

assumir e difundir a cultura ética da empresa e o sentido de serviço público que prestam;

- **Equidade:** promover a equidade social, económica, cultural e de género como condições vitais para a afirmação dos direitos humanos das gerações presentes e futuras;
- **Sustentabilidade:** a cultura organizacional da empresa assenta no equilíbrio entre o desenvolvimento económico, a proteção ambiental e a responsabilidade social, criando valor para os seus clientes e restantes partes interessadas;
- **Transparência:** a empresa privilegia um relacionamento transparente com todas as partes interessadas e adota estratégias e desenvolve ações em sintonia com elevados padrões de ética. Entende que o comportamento ético é uma responsabilidade de todos, todos os dias e em tudo o que faz;
- **Confiança:** agir com responsabilidade e ética e construir uma relação de confiança com os clientes e demais partes interessadas são princípios essenciais para estabelecer uma relação produtiva e mutuamente vantajosa;
- **Inovação:** o desenvolvimento e aplicação de soluções diferenciadoras e mais adequadas aos interesses dos clientes é o objetivo da estratégia de atuação;
- **Excelência:** exigindo o melhor de todos os seus colaboradores, a empresa trabalha para antecipar e satisfazer as necessidades e expectativas dos seus clientes e parceiros institucionais, procurando melhorar a qualidade dos serviços prestados.

A Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., está empenhada em embarcar numa viagem transformadora em direção a um futuro mais inclusivo e equitativo para todos. Reconhecendo o papel vital que as instituições culturais desempenham na formação de narrativas sociais, defendemos valores que reflitam a diversidade das nossas comunidades, reafirmando o nosso compromisso inabalável com a igualdade de género.

Os museus e os monumentos não são apenas repositórios de história, são entidades vivas

que evoluem com as sociedades que servem. Como administradores do património cultural, temos a responsabilidade de espelhar a riqueza das nossas experiências coletivas. Para cumprir esta obrigação, asseguramos que o nosso compromisso com a igualdade de género não só é reconhecido, como também está profundamente enraizado no tecido da nossa empresa.

A igualdade de género não é apenas um objetivo, é um princípio fundamental que está na base da própria essência de uma sociedade justa e próspera. Ao promovermos um ambiente em que cada indivíduo, independentemente do seu género, se sinta valorizado, ouvido e respeitado, reforçamos as bases sobre as quais assenta o nosso património cultural. Os vários espaços que compõem a Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., devem ser espaços onde a diversidade é celebrada e as oportunidades são alargadas a todos de forma equitativa.

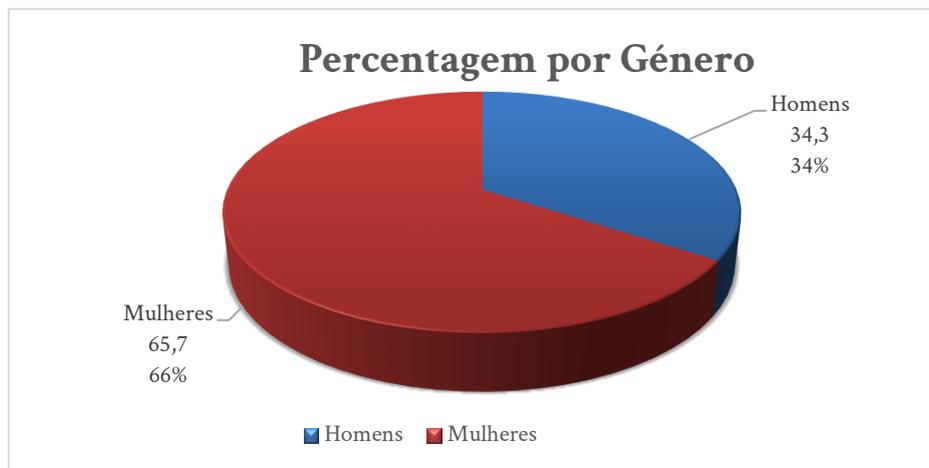
O nosso compromisso vai para além da retórica, é um apelo à ação. Esforçar-nos-emos ativamente por derrubar as barreiras que impedem a progressão de qualquer indivíduo dentro da nossa organização com base no género. Isto inclui o desmantelamento de estereótipos, a abordagem de preconceitos inconscientes e a promoção de uma cultura de trabalho inclusiva que promova a colaboração, a inovação e a excelência.

Na procura da igualdade de género, abraçamos a transparência e a responsabilidade. Avaliaremos regularmente os nossos progressos, aprenderemos com as nossas experiências e adaptaremos as nossas estratégias para garantir uma melhoria contínua. Este compromisso não é uma declaração estática; é uma promessa dinâmica de evolução e crescimento, orientada pelos princípios da equidade e da justiça.

Ao embarcarmos nesta viagem coletiva, os funcionários da Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., serão convidados a participar ativamente neste processo de transformação. Juntos, podemos criar uma paisagem cultural onde todas as vozes são ouvidas, todos os talentos são reconhecidos e todos os contributos são valorizados. Que o nosso compromisso com a igualdade de género seja um farol que inspire mudanças positivas dentro da nossa empresa e se irradie para as comunidades que servimos.

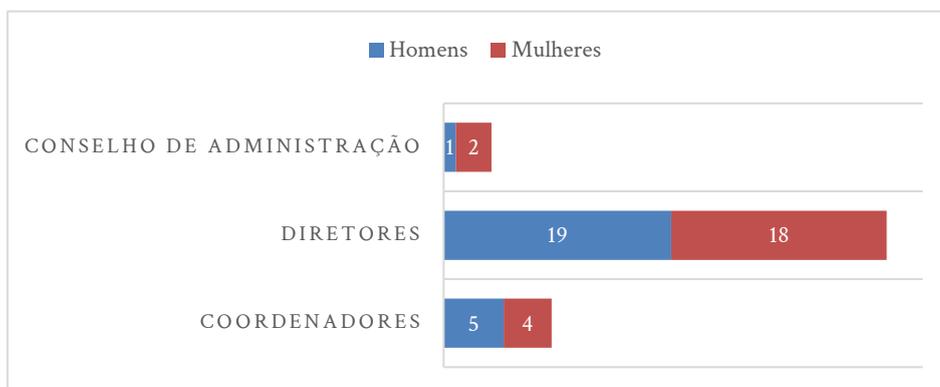
3. Caracterização dos Recursos Humanos

Em janeiro de 2024, a Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., contabiliza 921 trabalhadores. O sexo feminino é representado por 623 trabalhadoras (65,7%) e o sexo masculino é representado por 298 trabalhadores (34,3%).



Categorias profissionais/cargos de administração, direção e coordenação

Na caracterização dos cargos de administração, verifica-se que são ocupados por 1 homem e 2 mulheres. Nos cargos de diretor, os números apresentados representam aproximadamente 50% distribuídos por ambos os géneros, e o mesmo se observa no caso dos coordenadores.



4. Plano de Igualdade

Como instituição recente, a Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., está empenhada em promover a igualdade de género, uma vez que abraçamos o princípio fundamental de que a diversidade é a pedra angular de um sector do património cultural vibrante e progressivo. Reconhecemos a importância de fomentar um ambiente que valorize e promova a igualdade de género, uma vez que esta é parte integrante da nossa missão de preservar e apresentar a rica tapeçaria da nossa história coletiva, promovendo:

a) Dimensão:

1. Inclusão e igualdade de oportunidades: proporcionando igualdade de oportunidades a todos os indivíduos, independentemente do género, em todas as facetas da nossa organização e eliminando preconceitos e barreiras baseados no género nos nossos processos de recrutamento, desenvolvimento e promoção.
2. Diversidade na liderança: trabalhando ativamente para alcançar uma representação equilibrada de géneros em posições de liderança na Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., e uma equipa de liderança inclusiva que reflita a diversidade da nossa sociedade.
3. Desenvolvimento profissional e formação: investindo em programas de desenvolvimento profissional (formação e aprendizagem ao longo da vida) que permitam aos colaboradores prosperar e progredir nas suas carreiras, independentemente do género, e abordando desafios específicos de género e promovendo o reforço de competências nas nossas iniciativas de formação.
4. Equilíbrio entre vida profissional e pessoal: promover um ambiente de trabalho que apoie um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal para todos os funcionários.
5. Proteção da maternidade e paternidade e assistência à família.
6. Políticas sensíveis ao género: analisando e revendo as nossas políticas para garantir que são

sensíveis ao género e isentas de práticas discriminatórias, revendo-as e adaptando-as à evolução das normas internacionais e das melhores práticas.

7. Promover a diversidade de género em exposições e programas para refletir um retrato mais inclusivo e preciso da História.

Comprometemo-nos a avaliar regularmente a eficácia das nossas iniciativas em matéria de igualdade de género, procurando obter reações dos nossos funcionários e das partes interessadas. O nosso compromisso é dinâmico e esforçar-nos-emos continuamente por melhorar, aprender e adaptarmo-nos para criar um ambiente em que todos se sintam valorizados, respeitados e incluídos.

b) Medidas em vigor

Enquadramento, em cada dimensão, dos procedimentos atuais.

c) Medidas a implementar

Para cada dimensão, as medidas que nos propomos implementar até 31 de dezembro de 2024.

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
Recrutamento e Seleção (R&S)	<p>Os procedimentos associados à Museus e Monumentos de Portugal assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego e estágios.</p>	<p>Incluir sempre que possível, em cada três candidaturas apresentadas, pelo menos uma do género sub-representado.</p>
	<p>Os processos da MMP são divulgados em diferentes meios de comunicação, de modo a poderem abranger a maior diversidade de potenciais candidatos, sendo nos mesmos identificada a aceitação de candidaturas de ambos os géneros (M/F).</p>	<p>Utilizar linguagem inclusiva na divulgação de concursos internos/externos, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros.</p>
	<p>A pré-seleção curricular baseia-se no perfil pretendido, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, entre outras variáveis dos candidatos.</p>	<p>Criar um Manual de Acolhimento para a integração de novos trabalhadores e nele incluir um capítulo destinado à temática da igualdade de género e não discriminação.</p>
	<p>A MMP tem integrado nos seus quadros pessoas com deficiência e ajustado as condições de trabalho às suas condições físicas e psíquicas.</p>	<p>Divulgar os processos de R&S em associações de pessoas com deficiência.</p> <p>Sempre que possível, garantir a equidade na representação de género nos júris ou equipas de seleção.</p>

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
<p align="center">Formação e aprendizagem ao longo da vida</p>	<p>A MMP reconhece o acesso à formação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação.</p>	<p>Promover a participação equilibrada de género e função no levantamento de necessidades de formação.</p>
	<p>O plano de formação anual, executado maioritariamente em horário laboral e abrangendo todos os trabalhadores, integrará também a disponibilização de ações de inscrição livre e de desenvolvimento pessoal.</p>	<p>Elaborar e implementar os planos de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação.</p>

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
<p>Proteção da maternidade e paternidade e assistência à família</p>	<p>A MMP irá dar continuidade às várias políticas dirigidas diretamente a todos os seus trabalhadores, ou aos seus familiares, anteriormente aplicadas pela DGPC, que possibilitam o equilíbrio entre as esferas profissional, pessoal e familiar, destacando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a flexibilidade de horário de trabalho e horário flexível parental; - oferta aos trabalhadores de visitas gratuitas aos museus, monumentos e palácios geridos pela MMP. 	<p>Divulgar, nos canais de comunicação existentes, os direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade.</p> <hr/> <p>Explorar parcerias de férias escolares para filhos dos trabalhadores.</p> <hr/> <p>Incluir na intranet um espaço para sugestões e uma matriz para a divulgação dos direitos dos trabalhadores, designadamente os direitos na parentalidade.</p>

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
<p>Diálogo social e participação de trabalhadores</p>	<p>A promoção do diálogo social é fomentada na MMP.</p> <p>No momento da admissão de novos trabalhadores e por forma a facilitar o seu acolhimento, os mesmos devem ser recebidos pela sua chefia direta e pelo diretor da Direção de Pessoas. Deve ser feita uma apresentação geral do funcionamento da empresa e dos aspetos fundamentais do dia-a-dia laboral, assim como uma visita à empresa e a entrega de um Manual de Acolhimento que preste um conjunto de informações e orientações úteis à sua adequada integração.</p> <p>Todos os trabalhadores podem efetuar sugestões de melhoria, existindo, para o efeito, uma caixa de sugestões (em papel e digital) e um regulamento.</p>	<p>Incluir o tema da conciliação da vida profissional e pessoal nas reuniões com as estruturas representativas dos trabalhadores, de forma a recolher sugestões de melhoria.</p> <p>Criar um endereço eletrónico para envio e receção de sugestões e/ou um destaque para esta temática na intranet, com a criação de um espaço que incentive a apresentação de sugestões e melhorias que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação da vida profissional e pessoal, bem como a proteção da maternidade e da paternidade.</p> <p>Realização do Dia Aberto em cada museu, monumento e palácio para conhecimento e partilha do espaço de trabalho com os trabalhadores.</p> <p>Divulgar junto de todos os trabalhadores o Plano para a Igualdade de Género.</p>

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
<p>Respeito pela dignidade de mulheres e homens</p>	<p>O Conselho de Administração e/ou a Direção de Pessoas atende todos os trabalhadores que queiram efetuar algum tipo de recomendação.</p>	<p>Realizar um questionário anónimo para diagnóstico de situações de desrespeito entre mulheres e homens.</p>
Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
<p>Remuneração e gestão das carreiras</p>	<p>A MMP tem um Modelo de Carreiras que promove a equidade, não discriminando os seus trabalhadores pelo género, nem por outras variáveis.</p> <p>A política salarial da empresa não discrimina o género ou função.</p>	<p>Utilizar linguagem inclusiva.</p>

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
<p>Conciliação da vida familiar</p> <p>Benefícios diretos a trabalhadores e/ou seus familiares</p>	<p>A MMP tem políticas dirigidas diretamente a todos os seus trabalhadores, incluindo benefícios diretos a trabalhadores e/ou seus familiares diretos, como por exemplo garantir o acesso à ADSE aos trabalhadores com Contrato Individual de Trabalho.</p> <p>A prática de horário flexível, o que permite uma melhor compatibilização da vida profissional com a vida pessoal.</p>	<p>Divulgar a modalidade de horário flexível parental nos meios de comunicação interna.</p>
Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
<p>Informação, comunicação e imagem</p>	<p>Na comunicação aos trabalhadores da MMP, encontram-se em processo de implementação os meios de divulgação.</p> <p>Numa primeira fase, estão a transitar todos os endereços eletrónicos para um único domínio para agilizar a comunicação com toda a estrutura, quer ao nível da empresa quer ao nível individual.</p>	<p>Implementação de uma intranet e de uma newsletter institucional.</p> <p>Distribuir um Manual de Língua Gestual Portuguesa.</p> <p>Promover ações de formação de atendimento inclusivo (Língua Gestual Portuguesa).</p>

5. Acompanhamento e revisão do Plano

O presente plano foi definido para o ano de 2024 e representa o compromisso da Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., para com as medidas nele constantes.

Os meios necessários à execução e monitorização do Plano para a Igualdade de Género serão assegurados pelo Conselho de Administração, que se compromete a acompanhar, sistematicamente, o cumprimento e a aprovação de novas medidas que permitam aferir os progressos da organização que deste Plano fazem parte.

O objetivo do Plano é a sua concretização e implementação das medidas propostas até ao final do ano de 2024, altura em que será realizado um diagnóstico para avaliação dos impactos. Assim, será monitorizado e revisto anualmente, ou quando se entender necessário, através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas, com o intuito de incorporar novas e/ou reajustar as existentes.

O presente Plano para a Igualdade de Género foi aprovado pelo Conselho de Administração no dia 6 de março de 2024.

O Conselho de Administração da Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E.,