

# Plano de Igualdade de Género

**Gabinete do Secretário**

**2023**

## **FICHA TÉCNICA**

### **TÍTULO**

Plano de Igualdade de Género - 2023

### **PROPRIEDADE**

Secretaria Regional de Economia

### **AUTOR E PAGINAÇÃO**

Divisão de Estratégia e Planeamento-  
Gabinete do Secretário

### **CONTATOS**

Quinta Vila Passos

Rua Alferes Veiga Pestana, 15

9054-505 Funchal

Tel.: +351 291 145 130

[www.madeira.gov.pt/srem](http://www.madeira.gov.pt/srem)

# GLOSSÁRIO

APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A.

ARAE – Autoridade Regional das Atividades Económicas

CACC – Centro de Arbitragem de Conflitos de Consumo

CRITE – Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

DAGEA - Divisão de Apoio à Gestão, Expediente e Arquivo

DAGP – Divisão de Apoio à Gestão de Pessoal

DEP – Divisão de Estratégia e Planeamento

DJCP – Divisão Jurídica e de Contratação Pública

DRAP-Direção Regional de Administração Pública

DRETT – Direção Regional de Economia e Transportes Terrestres

FEEI - Fundos Europeus Estruturais de Investimento

GCP – Gabinete de Comunicação e Protocolo

GERFIP - Solução de Gestão de Recursos Financeiros em modo Partilhado

GETM - Gabinete de Economia e Transportes Marítimos

GFP -Gabinete Financeiro e Patrimonial

GJ – Gabinete Jurídico

GRH – Gabinete de Recursos Humanos

GS-SREM - Gabinete do Secretário Regional da Economia

IP-RAM (IDE-IPRAM) - Instituto de Desenvolvimento Empresarial

SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública

SREM – Secretaria Regional de Economia

UG – Unidade de Gestão

UO – Unidades Orgânicas

# ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	4
OBJETIVOS .....	5
QUEM SOMOS .....	6
RECURSOS HUMANOS .....	7
ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES .....	9
ÁREAS DE INTERVENÇÃO .....	10
MEDIDAS A IMPLEMENTAR .....	13
CONCLUSÃO .....	14

# INTRODUÇÃO

Em 2018, foi aprovada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, com medidas, indicadores e metas concretas na área de promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Alinhada com os desígnios europeus e internacionais, a supracitada resolução consolida uma visão estratégica de Portugal no quadro de fomento de políticas públicas de igualdade e de não discriminação como condição de progresso e de desenvolvimento.

A Secretaria Regional de Economia (SREM) não é indiferente a esta realidade e na sua estratégia de atuação assume-se como uma organização comprometida com a promoção e a garantia da igualdade, valorização da diversidade e inclusão.

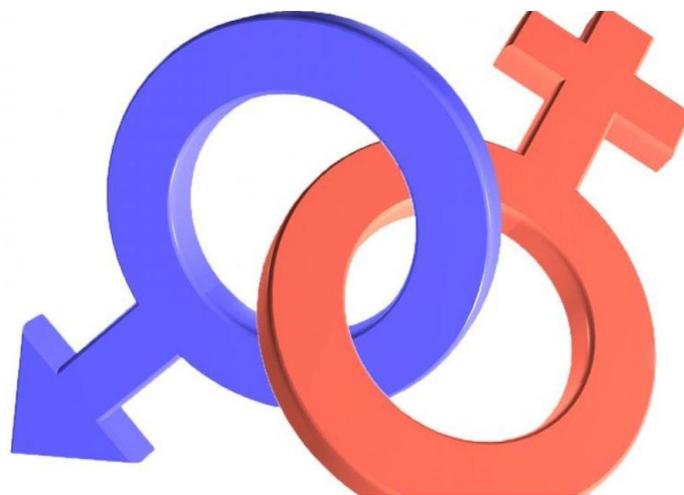
Nesta sequência foi elaborado o presente plano, onde são abordadas as principais medidas desenvolvidas pela SREM, por forma a garantir a igualdade no acesso ao emprego, a igualdade nas condições de trabalho, a proteção na parentalidade, conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e a prevenção da prática de assédio no local de trabalho.

Este plano aplica-se a toda a SREM, inclusivamente aos serviços da sua administração direta e indireta, estando a sua construção, implementação e monitorização a cargo da Divisão de Estratégia e Planeamento (DEP) do Gabinete do Secretário (GS-SREM).

**ESTE PLANO FOI DIVULGADO JUNTO DE TODOS OS TRABALHADORES DA SREM ASSUMINDO O COMPROMISSO DE DESENVOLVER OS CONHECIMENTOS E AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS À PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NOS RESPECTIVOS DEPARTAMENTOS E ÁREAS DE ATUAÇÃO**

# OBJETIVOS

- Respeito pela dignidade de homens e mulheres, proporcionando a ambos as mesmas oportunidades;
- Opor-se a qualquer forma de discriminação com base no género, nacionalidade, etnia, religião, orientação sexual ou qualquer outra, nos processos de recrutamento e no seu desenvolvimento pessoal;
- Adotar políticas e procedimentos internos para a promoção da igualdade de género;
- Garantir as mesmas oportunidades em termos de Liderança;



## QUEM SOMOS

O Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2021/M, de 27 de agosto<sup>1</sup>, que aprovou a nova organização e funcionamento do XIII.º Governo Regional da Madeira e revoga o Decreto Regulamentar Regional n.º 8-A/2019/M, de 19 de novembro, prevê, na alínea c) do artigo 1.º, a permanência da Secretaria Regional de Economia (SREM) na estrutura orgânica do Governo Regional.

Na sua Missão a SREM visa definir, coordenar, executar e avaliar a política regional nos setores da economia e empresas, comércio, serviços, metrologia, indústria, energia, fomento do empreendedorismo, da competitividade e da inovação empresarial, promoção e captação do investimento privado e da internacionalização empresarial, inspeção das atividades económicas, mecanismos de apoio e resolução de conflitos de consumo, apoio às empresas, qualidade, transportes e mobilidade terrestre, transportes marítimos e acessibilidades marítimas e mobilidade marítima.

No sentido de cumprir com a sua Missão, a SREM prossegue as suas atribuições por intermédio de um conjunto de serviços que integram a administração direta, indireta e outras entidades integradas no setor empresarial da RAM<sup>2</sup>.

A tabela seguinte mostra a subdivisão dos respetivos serviços:

Serviços da Administração direta	Serviços da Administração indireta	Sector Empresarial da RAM e Entidades Tuteladas
Gabinete do Secretário Regional	Instituto de Desenvolvimento Empresarial, IP-RAM (IDE-IPRAM)	Madeira Parques Empresariais, Sociedade Gestora, S.A.
Direção Regional de Economia e Transportes Terrestres (DRETT)		Horários do Funchal – Transportes Públicos, S.A.
Autoridade Regional das Atividades Económicas (ARAE)		Startup Madeira – More Than Ideas, Lda.
		APRAM – Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A.

<sup>1</sup> Publicado no Diário da República nº 167, I Série

<sup>2</sup> Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2019/M, de 2 de janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 11/2021/M, de 15 de novembro.

## RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2022, os recursos humanos da SREM apresentavam a seguinte distribuição:

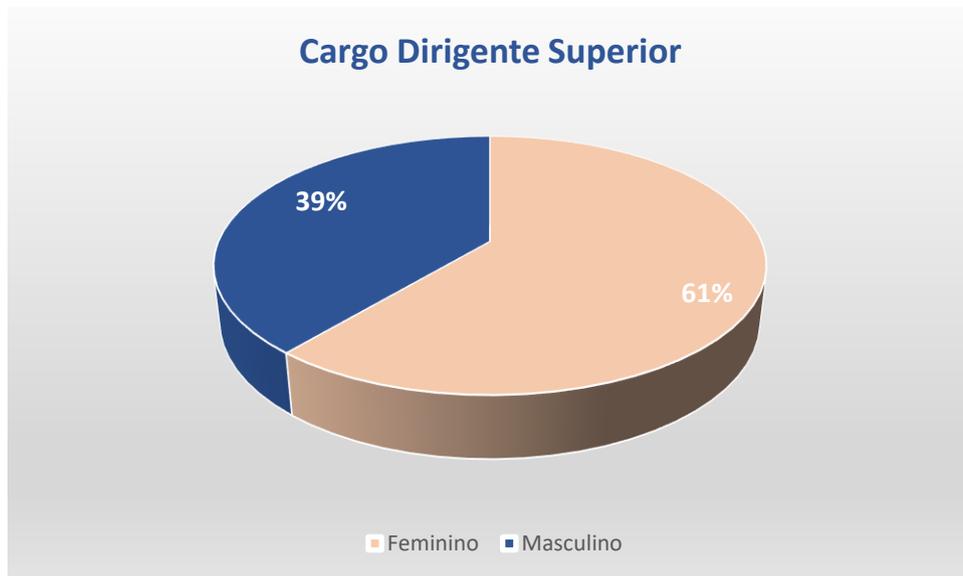
SREM	Género		Total
	Feminino	Masculino	
GS	28	18	46
DRETT	68	51	119
ARAE	22	16	38
IDE-IP-RAM	22	15	37
APRAM	47	131	178
Madeira Parques	5	2	7
Horários do Funchal	47	433	480
<b>Total</b>	<b>239</b>	<b>666</b>	<b>905</b>

Conforme verificamos no quadro acima, em 5 das 7 organizações sob a administração da SREM, ou seja, em mais de metade dos organismos, o número de trabalhadores do género feminino é superior ao número de trabalhadores do género masculino, o que traduz uma taxa de feminização positiva e a preocupação da SREM em promover uma política de igualdade no acesso às oportunidades, procurando garantir sempre um equilíbrio de género em todos os níveis das suas organizações e em todas as suas áreas de atuação.

A única exceção ocorre com a APRAM e os Horários do Funchal, Transportes Públicos, S.A., uma vez que, as áreas/carreiras profissionais que predominam nestas duas organizações (motoristas, estivadores, pilotos de barra etc.) são predominantemente procuradas por homens, pese embora a nossa preocupação em garantir a igualdade de género no acesso a estas carreiras.

Relativamente à ocupação de cargos dirigentes superiores por mulheres, nos organismos da SREM, constatamos que 61% dos cargos são ocupados por mulheres e

apenas 39% por homens, o que demonstra uma clara valorização do mérito e total ausência de discriminação com base no género, no acesso às posições de liderança.



Por fim, salienta-se, que os Horários do Funchal, Transportes Públicos, S.A têm o seu próprio Plano de Igualdade de Género, devidamente publicado na respetiva página de internet, o que revela o empenho, preocupação e atuação estratégica desta entidade na área em apreço.

# ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

Desde a sua criação em 2019, a SREM assumiu na sua missão, a promoção da igualdade de género e tem desenvolvido políticas de gestão estratégica e de gestão de recursos humanos baseadas na valorização do capital humano, das suas competências e qualidade, sem efetuar qualquer discriminação em função do género, raça, idade ou etnia.

Neste sentido, foi elaborado o presente plano e foram implementadas medidas que promovem a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, que contribuem para diminuir as situações de discriminação, assumindo a responsabilidade de promoção das políticas de Responsabilidade Social e dos princípios de Bom Governo no sector público.

No mesmo sentido foi aprovado em dezembro de 2022, o Código de Ética e Conduta, por forma prevenir e regular quaisquer práticas de discriminação e assédio no local de trabalho e melhorar a atitude individual e o comportamento da equipa, elevando o clima de confiança e aperfeiçoando os relacionamentos internos e externos existentes.



# ÁREAS DE INTERVENÇÃO

## Igualdade no Acesso ao Emprego

Nos processos de recrutamento e seleção, de avaliação de desempenho e de promoção e progressão de carreiras, a SREM procura promover a igualdade de oportunidades, independentemente do género, baseando-se apenas nos critérios legalmente previstos e valorizando de igual forma as competências, as necessidades e as responsabilidades de mulheres e homens.

Por outro lado, é assegurada a transparência dos processos, por forma a evitar enviesamentos baseados no género ou em outras componentes discriminatórias, promovendo, quando possível, a paridade de género nos júris, comissões e demais instâncias de recrutamento e seleção e de avaliação de desempenho.

## Formação

Tal como no ponto anterior, também no acesso à formação a SREM, reconhece a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. O seu Plano de Formação assenta em necessidades formativas previamente identificadas junto dos seus trabalhadores, independentemente do género, e no número de vagas atribuídas pela Direção Regional de Administração Pública a cada organismo público.

Deste modo, procuramos dar as mesmas oportunidades de aprendizagem, quer às mulheres quer aos homens, no seu percurso profissional, dotando-os das mesmas capacidades e competências.

## Igualdade nas condições de trabalho

A SREM procura assegurar as mesmas condições de trabalho e acesso à carreira profissional a todos os seus trabalhadores, sem qualquer discriminação em função do género, onde a diferenciação do desempenho e o contributo das pessoas e equipas é sustentado em processos e ferramentas de avaliação assentes nos critérios legalmente definidos e no reconhecimento do mérito.

A este respeito, é de salientar que em 2022, a Divisão de Estratégia e Planeamento (DEP) do Gabinete do Secretário Regional de Educação (GS-SREM), aplicou um questionário de satisfação aos colaboradores do gabinete, no qual 44% dos colaboradores respondeu estar muito satisfeito com a forma como a organização reconhece os esforços individuais e 50% afirmou estar satisfeito com a forma como a organização reconhece os esforços das equipas.

No que diz respeito à igualdade salarial, a mesma é assegurada tendo por base os critérios e tabelas legalmente aprovadas.

## Proteção na Parentalidade

Na SREM, todos os direitos relativos à parentalidade são assegurados de acordo com a legislação em vigor.

Deste modo, é assegurado o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos, assim como está salvaguardada a concessão dos períodos de dispensa e faltas para assistência a filhos, sem qualquer discriminação ou penalização em termos de desenvolvimento de carreiras.

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

A SREM, tem desenvolvido práticas que promovem a conciliação entre o trabalho e a vida familiar (pessoal), de todos os colaboradores, assentindo às oportunidades existentes na lei, quanto ao gozo de flexibilidade de horário, considerando as

necessidades específicas de cada indivíduo e promovendo os direitos de proteção e assistência à família.

Refira-se novamente, que através do questionário de satisfação aplicado pela DEP aos trabalhadores do GS-SREM, 46,9 % afirmou estar satisfeito com a possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e os assuntos pessoais e 40,6 % respondeu estar muito satisfeito.

## Prevenção da prática de assédio no trabalho

A SREM não aceita nenhuma forma de assédio ou qualquer outro comportamento que coloque em causa a dignidade dos trabalhadores, tendo para tal desenvolvido em 2023, o Código de Ética e Conduta, de modo a prevenir e combater o assédio no Trabalho.

No mesmo sentido, todos os trabalhadores estão sensibilizados para esta matéria e trabalham em conjunto para prevenir e combater tais práticas.

# MEDIDAS A IMPLEMENTAR

## Recrutamento e Seleção

- Incluir no Manual de Procedimentos um capítulo sobre a IG
- Garantir que toda informação está desdobrada por géneros
- Sensibilização dos responsáveis pelo recrutamento e seleção, no sentido da não discriminação em função do género

## Formação

- Garantir o acesso de ambos os géneros às vagas de formação atribuídas
- Sensibilização de todos os trabalhadores para as temáticas da IG

## Condições de Trabalho

- Estabelecer regras que visem a não discriminação no acesso às posições de liderança e no desenvolvimento de carreira
- Estabelecer critérios objetivos na avaliação de desempenho excluindo a discriminação de género
- Proporcionar igual acesso à participação em projetos que permitam o desenvolvimento de competências e assunção de responsabilidades
- Avaliação periódica das perceções dos trabalhadores sobre a IG através dos questionários de satisfação

## Proteção na Parentalidade

- Criar uma cultura de apoio à parentalidade
- Garantir que todos têm conhecimento dos direitos e benefícios legalmente previstos

## Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

- Assegurar a aplicação das modalidades de flexibilidade de horários legalmente previstas
- Aplicação aos trabalhadores de questionários de satisfação e recolha de sugestões sobre esta temática

## Prevenção do assédio no local de trabalho

- Garantir que todos os trabalhadores têm conhecimento do Código e ética e Conduta e dos direitos e benefícios legalmente previstos

## CONCLUSÃO

A SREM compromete-se a seguir o presente Plano e a desenvolver as ações a que se propõe e o mesmo será divulgado por todos os trabalhadores, através dos meios de comunicação internos, sendo o respetivo acompanhamento e monitorização efetuado pela DEP do GS-SREM.

A supracitada monitorização do plano vai permitir aferir o grau de implementação das atividades programadas em cada eixo de intervenção, avaliando a necessidade de ajustar as mesmas ou incluir novas ações mais adequadas, promovendo assim um ambiente de trabalho resiliente, competitivo, não-discriminatório e que respeita os colaboradores em todas as vertentes das suas vidas.

