



PLANO PARA A IGUALDADE DA PATRIRAM, S.A.

2023-2024

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	3
2. CARATERIZAÇÃO DA ENTIDADE	4
3. PLANO PARA A IGUALDADE	5
4. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO	8

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade de género é um direito consagrado, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Este é um conceito que tem vindo a merecer particular atenção e relevância por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, tendo também Portugal acompanhado esta jornada.

O n.º 2 do artigo 48.º do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho, que aprova o regime jurídico do setor empresarial da Região Autónoma da Madeira (SERAM), veio estipular, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do Setor Empresarial Regional, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Assim, e nos termos do disposto no artigo 48.º do SERAM, a PATRIRAM-Titularidade e Gestão de Património Público Regional, S.A. (PATRIRAM) elaborou o seu plano bianual que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos(às) seus(suas) colaboradores(as), como a membros dos órgãos sociais, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

Nas relações internas da empresa e desta com terceiros não devem os colaboradores da PATRIRAM, fazer ou aceitar discriminações de qualquer natureza, designadamente em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.



ph
3
[Handwritten signature]

2. CARATERIZAÇÃO DA ENTIDADE

A PATRIRAM, foi criada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 7/2007/M, de 12 de janeiro, e tem como objeto a titularidade, transmissão, gestão, rendibilização e reconversão de património, imobiliário ou mobiliário, do domínio privado da Região Autónoma da Madeira, seja o que lhe for transmitido, seja o que lhe esteja concessionado.

É uma sociedade de capitais públicos, cujas ações representativas do capital social são, de início, exclusivamente detidas pela Região Autónoma da Madeira.

ORGÃOS SOCIAIS DA PATRIRAM, S.A.

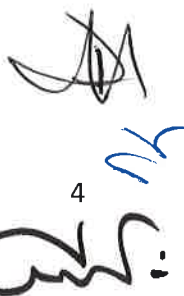
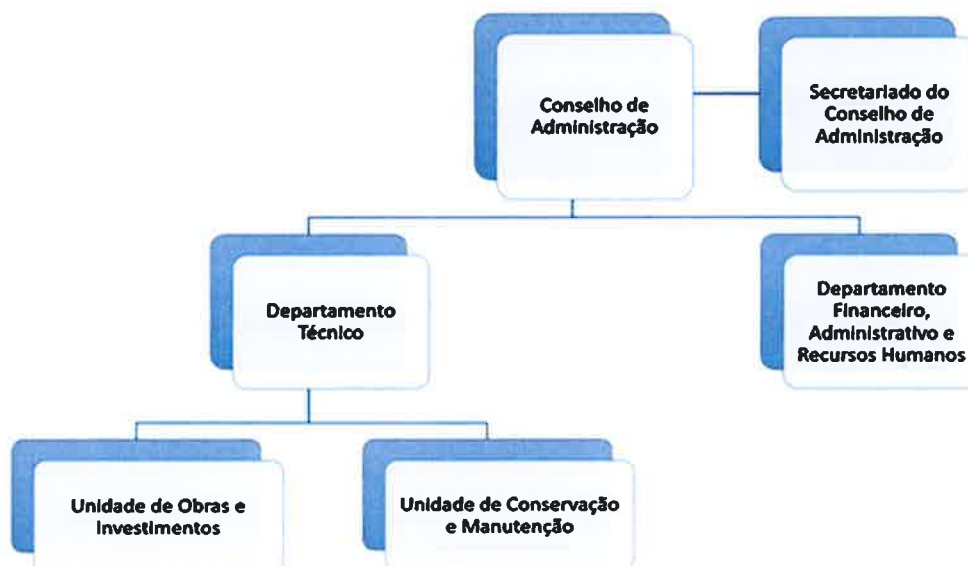
Os órgãos sociais que constituem a estrutura da PATRIRAM, são:

- Conselho de Administração;
- Assembleia Geral;
- Fiscal Único.

ORGANIGRAMA

A 3 de março de 2020, foi aprovado um novo organigrama da PATRIRAM, como resultado do crescimento da sua atividade empresarial, e que abaixo se reproduz.

ORGANIGRAMA da PATRIRAM, S.A.



4



3. PLANO PARA A IGUALDADE

1 - Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivo	Medida	Responsáveis	Indicadores	Meta
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Revisão e divulgação interna da revisão dos princípios éticos e de conduta: evolução da referência à "não discriminação" para "garantia de igualdade".	CA; DFAFH	-Aprofundamento da temática do Código de Conduta; -Divulgação dos documentos estratégicos da empresa e Relatório de Gestão e de Contas	Realizada
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Divulgação do Plano para a igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sensibilização, de divulgação no site da PATRIRAM, por correio eletrónico e com fixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	CA; DFAFH	Divulgação	Realizada
Incentivar a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres	Proceder à avaliação do grau de satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores quanto ao respeito pelos aspetos de igualdade entre mulheres e homens e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	CA; DFAFH	Realização de inquéritos junto dos colaboradores	A realizar

2 - Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivo	Medida	Responsáveis	Indicadores	Meta
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso ao emprego	Assegurar que a empresa assegura o respeito pelo princípio.	CA; DFAFH	Inexistência de quaisquer restrições, especificação ou preferência baseada no género	Realizada

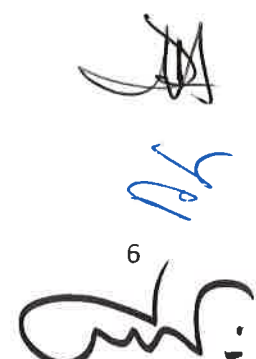
5



3 - Formação Inicial e Contínua

Objetivo	Medida	Responsáveis	Indicadores	Meta
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	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.	CA; DFARH	Realização da ação	A realizar
Promover um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada e estabelecida por lei.	CA; DFARH	Plano Anual de Formação	Realizada

4 - Igualdade da Condições de trabalho

Objetivo	Medida	Responsáveis	Indicadores	Meta
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão.	Assegurar que a empresa nomeia um/a trabalhador/a para um cargo de chefia ou órgão de decisão, garantindo o princípio de igualdade e não discriminação.	CA; DFARH	N.º de homens / n.º de mulheres nomeados para cargos de chefia	Nomeação de cargos de chefia
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto dos trabalhadores.	CA; DFARH	Divulgação junto dos trabalhadores	Realizada



6

5 - Proteção na Parentalidade

Objetivo	Medida	Responsáveis	Indicadores	Meta
Garantir todos os direitos previstos legalmente em matéria de Parentalidade.	Assegurar que a empresa trata de igual modo o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e trabalhadores.	CA; DFARH	Trabalhadores abrangidos	100% trabalhadores

6 - Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal

Objetivo	Medida	Responsáveis	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores.	Facilitação informal do trabalho ao nível da flexibilidade do horário quando necessário à conciliação entre a vida profissional e pessoal.	CA; DFARH	Trabalhadores abrangidos	100% trabalhadores

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivo	Medida	Responsáveis	Indicadores	Meta
-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	Divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos trabalhadores, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, por correio eletrónico.	CA; DFARH	Divulgação	Realizada


Abreviaturas:

CA – Conselho de Administração

DFARH – Departamento Financeiro Administrativo e de Recursos Humanos




7

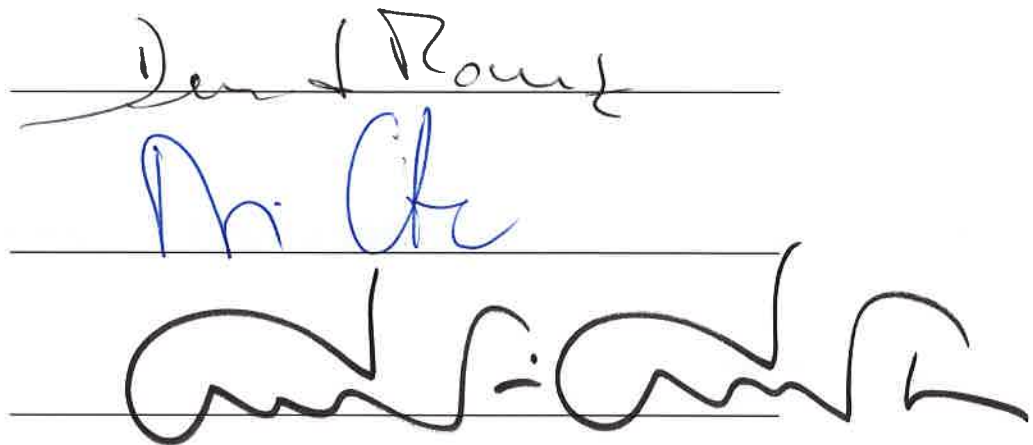


4. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

O presente plano é aprovado pelo Conselho de Administração da PATRIRAM e vigorará entre 2023 e 2024, sendo anualmente revisto.

O plano de igualdade da PATRIRAM, será alvo de acompanhamento no sentido de monitorizar o grau de implementação das medidas aprovadas e identificar potenciais melhorias através da implementação de novas medidas com vista a garantir o cumprimento das medidas previstas no plano.

O Conselho de Administração,



Three handwritten signatures are present on horizontal lines. The first signature is in black ink and appears to be 'Joaquim Romão'. The second signature is in blue ink and appears to be 'M. C. C.'. The third signature is in black ink and is highly stylized and illegible.