



PLANO PARA A IGUALDADE DA PATRIRAM, S.A.

2026/2028

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	3
2. CARATERIZAÇÃO DA ENTIDADE	4
3. RECURSOS HUMANOS PATRIRAM, S.A.....	5
4. REMUNERAÇÕES.....	6
5. PLANO PARA A IGUALDADE	6
5.1 MEDIDAS A IMPLEMENTAR.....	6
6. VIGÊNCIA E ACOMPANHAMENTO DO PLANO.....	9

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 para os anos de 2026/2028, que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos(às) seus(suas) trabalhadores(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 trabalhadores 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.

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.

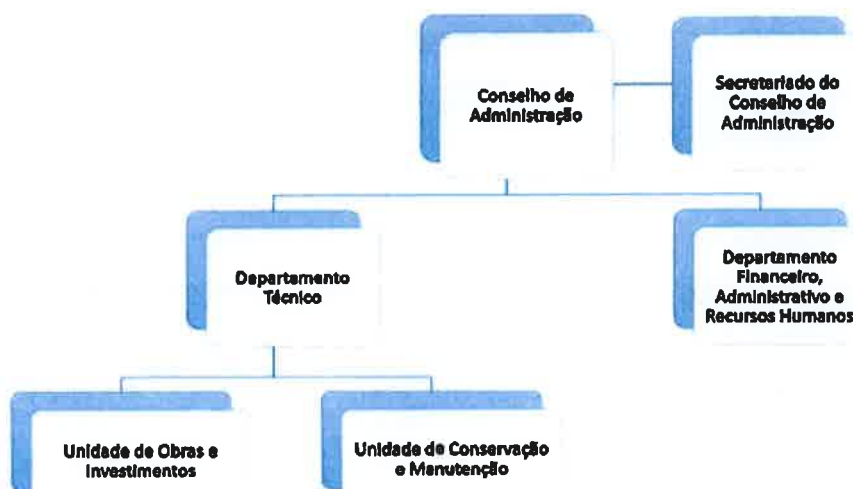
Os órgãos sociais que constituem a estrutura da PATRIRAM, são:

- 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.



3. RECURSOS HUMANOS PATRIRAM, S.A

A PATRIRAM, S.A. emprega, nesta data, 13 trabalhadores, dos quais 5 homens e 8 mulheres.

O Conselho de Administração da PATRIRAM, S.A. é composto por 2 homens e 1 mulher.

Indicadores		Mulheres	Homens
Faixa Etária	Até 24 anos	-	-
	25-29	-	1
	30-34	1	-
	35-39	-	2
	40-44	1	-
	45-49	4	1
	50-54	3	1
	55-59	-	2
	60-64	-	-
	65-69	-	-
	70 e mais	-	-
Habilitações Literárias	4 anos de escolaridade	-	-
	6 anos de escolaridade	-	-
	9 anos de escolaridade	-	-
	11 anos de escolaridade	-	-
	12 anos de escolaridade	2	3
	Bacharelato ou curso médio	-	-
	Licenciatura	4	2
	Mestrado	1	-
	Mestrado Integrado Pós-Bolonha	2	2
Recursos Humanos	Doutoramento	-	-
	Órgãos Sociais	1	2
	Dirigente	2	-
	Técnico Superior	4	2
	Assistente Técnico/ Técnico Profissional	2	3
Vínculo Contratual	Auxiliar Administrativo	-	-
	Nomeação	1	2
	Contrato de trabalho Sem termo	4	5
	Comissão de Serviços	3	-
	Mobilidade/Requisição	1	-

4. REMUNERAÇÕES

As remunerações são definidas de acordo com o regulamento de carreiras da PATRIRAM, S.A. não existindo diferenças de valores entre homem e mulher.

5. PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a igualdade da PATRIRAM, S.A. foi elaborado para alcançar e promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, bem como a conciliação entre atividade profissional e vida pessoal e familiar.

5.1 MEDIDAS A IMPLEMENTAR

Na elaboração do plano para a igualdade a PATRIRAM, S.A. seguiu o previsto no 'Guião para efeito da elaboração dos planos de igualdade', considerando as seguintes medidas já implementadas e a implementar.

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; DFARH	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; DFARH	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; DFARH	Realização de inquéritos junto dos trabalhadores	A realizar 2026/2028

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; DFARH	Inexistência de quaisquer restrições, especificação ou preferência baseada no género	Realizada

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 2026/2028
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	Realizada
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

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	Realizada (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	A realizar 2026/2028 (100% trabalhadores)
Garantir que a modalidade de jornada continua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos (as) que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa concede a modalidade de jornada continua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência crónica.	CA; DFARH	Trabalhadores abrangidos	Realizada

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 apresentado 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

6. VIGÊNCIA E ACOMPANHAMENTO DO PLANO

O presente plano foi aprovado por deliberação do Conselho de Administração a 29 de agosto de 2025, e vigorará no triénio de 2026/2028, com início a 01 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2028.

De acordo com o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade do CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, caso seja necessário o plano poderá ser revisto e comunicado até 15 de setembro do ano anterior.

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,



RELATÓRIO DE EXECUÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DA PATRIRAM, S.A.

2023/2024

ÍNDICE

1.	EXECUÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE 2023/2024	3
2.	RECURSOS HUMANOS	3
3.	ANÁLISE E ACOMPANHAMENTO AO PLANO DE IGUALDADE.....	3
4.	CONCLUSÃO	5

1. EXECUÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE 2023/2024

O presente 'Relatório de Execução do Plano para a Igualdade' da PATRIRAM-Titularidade e Gestão do Património Público Regional, S.A. (PATRIRAM), tem como objetivo refletir a execução das medidas previstas no 'Plano de Igualdade da PATRIRAM 2023/2024', permitindo a monitorização das atividades desenvolvidas face ao inicialmente previsto dando cumprimento ao n.º 4 do art.º 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho conjugado com o disposto na parte final do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que deve incluir secção relativa à monitorização da respetiva execução.

2. RECURSOS HUMANOS

O Conselho de Administração da PATRIRAM é composto por 2 homens e 1 mulher.

Em 2023/2024, a estrutura da PATRIRAM, era composta por 15 trabalhadores, dos quais 7 homens e 8 mulheres.

A 31 de janeiro de 2024, ocorreu uma saída por sua iniciativa, de um técnico superior com licenciatura em engenharia civil que se encontrava a desempenhar funções na PATRIRAM, mediante do acordo de cedência de interesse ocasional celebrado entre as Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., e a PATRIRAM.

A 31 de dezembro de 2024, verificou-se a saída de um Assistente Técnico em regime de contrato individual de trabalho sem termo, por motivo de reforma por velhice.

3. ANÁLISE E ACOMPANHAMENTO AO PLANO DE IGUALDADE

O 'Plano de Igualdade da PATRIRAM 2023/2024', foi 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.

Assim, o 'Plano de Igualdade da PATRIRAM 2023/2024', identificou 12 medidas, a adotar ou já adotadas, distribuídos da seguinte forma:

1 - Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Medidas identificadas: 3

Medidas implementadas: 2

Medidas não implementadas: 0

Medidas em fase de implementação: 1

2 - Igualdade no Acesso ao Emprego

Medidas identificadas: 1

Medidas implementadas: 1

Medidas não implementadas: 0

Medidas em fase de implementação: 0

3 - Formação Inicial e Contínua

Medidas identificadas: 2

Medidas implementadas: 1

Medidas não implementadas: 0

Medidas em fase de implementação: 1

4 - Igualdade da Condições de trabalho

Medidas identificadas: 2

Medidas implementadas: 2

Medidas não implementadas: 0

Medidas em fase de implementação: 0

5 - Proteção na Parentalidade

Medidas identificadas: 1

Medidas implementadas: 1

Medidas não implementadas: 0

Medidas em fase de implementação: 0

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

Medidas identificadas: 1

Medidas implementadas: 1

Medidas não implementadas: 0

Medidas em fase de implementação: 0

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Medidas identificadas: 1

Medidas implementadas: 1

Medidas não implementadas: 0

Medidas em fase de implementação: 0

4. CONCLUSÃO

A PATRIRAM promove a igualdade e a não discriminação, e empenha-se na criação de condições que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Estes princípios estão implícitos em todos os regulamentos e políticas adotadas, como são os seus maiores exemplos, o Código de Ética e Conduta e a Política da Conciliação.

Neste sentido propõe-se a introdução de uma nova medida de Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal:

Objetivo	Medida	Responsáveis	Indicadores	Meta
Garantir que a modalidade de jornada continua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos (as) que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa concede a modalidade de jornada continua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência crónica.	CA; DFARH	Trabalhadores abrangidos	Realizada

No plano de igualdade para o triénio 2026/2028, deverá se manter a continuidade na divulgação de uma estratégia de envolvimento de toda estrutura organizacional da PATRIRAM, no conhecimento e reflexão do Plano de Igualdade.

O presente Relatório de Execução do Plano de igualdade 2023/2024, foi aprovado por deliberação do Conselho de Administração a 08 de agosto de 2025.

Funchal, 08 de agosto de 2025.

O Conselho de Administração,