

PLANO PARA A IGUALDADE 2023



Aprovado em reunião do Conselho de
Administração de 10 de novembro de 2023

Mensagem

A IHM – Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM (IHM, EPERAM) encara a Igualdade de géneros como fator estratégico e indissociável do desenvolvimento da empresa e da Região Autónoma da Madeira (RAM). A sua atuação, pauta-se pelo cumprimento das orientações e da legislação vigente. Todas as iniciativas que desenvolvemos têm subjacentes princípios e compromissos de ação responsável, nas dimensões pessoal, profissional e familiar.

A IHM, EPERAM, desenvolve a sua atividade com equipas de ambos os géneros, em todos os níveis hierárquicos, cujo trabalho é reconhecido e valorizado pelo mérito e capacidades demonstradas.

A IHM, EPERAM promove soluções habitacionais integradas com equipamentos socioculturais para o desenvolvimento e promoção de atividades e projetos de inclusão social, da igualdade, da não discriminação, promoção dos direitos humanos e de cidadania ativa, junto das famílias mais desfavorecidas da Região Autónoma da Madeira.

Assumimos o compromisso de ser um agente ativo na promoção da igualdade de tratamento (não discriminação) e de oportunidades entre indivíduos em ambiente de trabalho e, a consequente, melhoria das condições de vida dos moradores dos Conjuntos Habitacionais geridos pela IHM, EPERAM.

A IHM, EPERAM está empenhada em continuar a trabalhar com o propósito de promover a igualdade, implementando políticas e práticas, quer internamente, quer no âmbito das atividades que desenvolvemos junto da população realojada em fogos geridos por esta entidade, contribuindo para uma sociedade mais igual, justa, solidária e unida.

O Presidente do Conselho de Administração

João Pedro Sousa

Índice

1 Apresentação e enquadramento.....	5
1.1 Apresentação do Plano para a Igualdade 2023	5
1.2 Enquadramento da IHM, EPERAM	6
1.3 Governo da IHM, EPERAM.....	7
2 A IHM, EPERAM e a igualdade	16
2.1 Medidas internas	17
2.2 Medidas externas	19
3 Elaboração, monitorização e avaliação	21
3.1 Elaboração	21
3.2 Monitorização e avaliação.....	21
4 Aprovação	21
5 Anexos.....	23

1 Apresentação e enquadramento

1.1 Apresentação do Plano para a Igualdade 2023

O Plano para a Igualdade constitui um instrumento de gestão que permite a implementação e operacionalização, de forma transversal, da igualdade de género em contexto empresarial.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, veio estabelecer, num primeiro momento, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, 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.

Posteriormente, 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, veio a ser estabelecido na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, cujo artigo 7.º concretiza a obrigação de elaboração de planos anuais para a igualdade, e sua publicitação nos respetivos sítios na Internet, atendendo à regulamentação do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Por outro lado, o regime jurídico do setor empresarial da Região Autónoma da Madeira (SERAM), aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho, e aplicável às entidades públicas empresariais, em sede de política de recursos humanos e promoção da igualdade, e nesta particular temática, estatui no n.º 2 do artigo 48.º o dever das empresas públicas regionais adotarem planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Neste sentido, consciente da importância do contributo das organizações empresariais, públicas ou privadas, para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como a relevância da diversidade,

particularmente de género, para o equilíbrio e desenvolvimento dos seus negócios, a IHM – Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM (IHM, EPERAM) dedica especial atenção a esta temática na elaboração deste instrumento de gestão orientador, procurando promover a igualdade de tratamento (não discriminação) e de oportunidades entre indivíduos em ambiente de trabalho, bem como a conciliação entre atividade profissional e vida pessoal e familiar.

O contexto atual no âmbito da Habitação a nível global apresenta grandes desafios na proteção e promoção de direitos humanos. Vivem-se momentos de complexidade histórica, seja pela recente situação global de pandemia e da guerra na Ucrânia, que veio dar visibilidade às pessoas em situação de maior vulnerabilidade, seja pelo aparente retrocesso no debate europeu sobre a igualdade e aumento de flagelos aos direitos humanos.

Considerando que no âmbito da sua missão social, a IHM, EPERAM empreende edifícios e equipamentos socioculturais para o desenvolvimento e promoção de atividades e projetos de inclusão social e de cidadania ativa, focalizados nas famílias mais desfavorecidas da Região Autónoma da Madeira, é com toda a relevância que elaborou o primeiro Plano para a Igualdade em 2023, com base no respeito pelos direitos humanos e pela sua natureza.

1.2 Enquadramento da IHM, EPERAM

A IHM, EPERAM, constituída pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2004/M, de 24 de agosto, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 26/2013/M, de 29 de julho, 6/2015/M, de 13 de agosto, 42-A/2016/M, de 30 de dezembro, e 1-A/2020/M, de 31 de janeiro, é uma pessoa coletiva de direito público com natureza de entidade pública empresarial, detida integralmente pela Região Autónoma da Madeira, que se rege pelo seu diploma constitutivo, incluindo os seus estatutos que constam em anexo, pelo seu regulamento interno e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente no domínio das empresas públicas regionais e entidades públicas reclassificadas.

No âmbito da sua missão social, empreende edifícios e equipamentos socioculturais para o desenvolvimento e promoção de atividades e projetos de inclusão social e de cidadania ativa, focalizados nas famílias mais desfavorecidas da Região Autónoma da Madeira.

O Governo Regional pode atribuir à IHM, EPERAM, de acordo com o estatutariamente previsto, especiais obrigações de serviço público de que resultem reduções ou isenções de taxas ou preços, bem como o exercício de tarefas e atividades estruturalmente deficitários, nomeadamente, através da celebração de protocolos e contratos-programa (artigo 3.º dos Estatutos).

1.3 Governo da IHM, EPERAM

Missão

Promover a melhoria contínua das condições habitacionais das famílias na Região Autónoma da Madeira, numa perspetiva global de integração social e de melhoria da qualidade de vida da população.

Visão

Habitação condigna para todos os cidadãos da Região.

Valores

- Coesão social e territorial
- Inclusão
- Proximidade
- Dinamismo
- Transparência

Instrumentos de Gestão

Os principais instrumentos de gestão da IHM, EPERAM são:

- Estratégia Regional de Habitação

- Plano de atividades e orçamento anual e plurianual;
- Relatório de atividades e contas;
- Código de conduta e ética;
- Plano de igualdade
- Balanço social
- Plano e relatório de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.

Estratégia e Objetivos

As principais linhas estratégicas a seguir são as seguintes:

1. Implementação da Estratégia Regional de Habitação (ERH) para o período 2020 – 2030, aprovada através da Resolução do Conselho de Governo n.º 494/2020, de 30 de junho;
2. Boa aplicação dos fundos ao Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) que visa financiar o investimento na habitação apoiada na Região Autónoma da Madeira (projeto C02-I03-RAM). Com este plano ambiciona-se reduzir, até 2026, as carências habitacionais diagnosticadas na ERH, em cerca de 30%;
3. Conclusão do plano de reabilitação de empreendimentos habitacionais da IHM, EPERAM, incluindo a eficiência energética, com apoio do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER);
4. Continuação dos investimentos em conservação, reabilitação, aquisição e/ou construção de fogos;
5. Reforço dos apoios diretos às famílias para recuperação das suas habitações, incluindo a eficiência energética e contribuindo para a fixação da população no seu meio de origem;

6. Alargamento dos programas de apoio à comparticipação de rendas e de prestações bancárias, nomeadamente para famílias em sobrecarga de esforço, em consequência dos intempestivos aumentos das rendas e das taxas de juro;
7. Desenvolvimento de ações de cooperação público-privada facilitadoras da satisfação das necessidades de habitação, nomeadamente através de novos apoios à aquisição de casa própria e ao arrendamento;
8. Prosseguimento das medidas de inclusão social nos complexos habitacionais de maior dimensão, envolvendo entidades públicas e privadas, nomeadamente as instituições particulares de solidariedade social e as associações culturais, recreativas e desportivas;
9. Reforço das ações nos domínios de manutenção, conservação e reabilitação do parque habitacional.

Identificação e Estrutura dos Órgãos Sociais

Em conformidade com o seu título constitutivo, os órgãos sociais da IHM, EPERAM compreendem uma estrutura de administração e fiscalização composta por um Conselho de Administração e um Fiscal Único.

Conselho de Administração

O órgão máximo da IHM, EPERAM é o Conselho de Administração, ao qual compete, em geral, o exercício de todos os direitos e o cumprimento de todos os deveres previstos na lei comercial para o conselho de administração das sociedades anónimas.

O Conselho de Administração, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º dos Estatutos, é composto por um presidente e quatro vogais. Para o mandato 2022-2024, mantém-se em funções por renovação de mandato através da Resolução do Conselho do Governo n.º 1488/2021, de 29 de dezembro, publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, I Série, n.º 237, 3.º Suplemento, de 30 de dezembro de 2021:

Presidente: João Pedro Pereira e Sousa

Vogal: Elias Rodrigues Homem de Gouveia

Vogal: Ruben Gomes Nunes

Vogal: Daniela Lúcia Sousa Gomes Quadrado

Vogal: Mara Débora Sardinha Rodrigues

Fiscal Único

A fiscalização compete a um Fiscal Único, nomeado para o triénio 2022-2024 pelo Despacho Conjunto n.º 55/2023, de 26 de maio, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, II Série, n.º 102, 2.º Suplemento:

Sociedade de Revisores: UHY – OLIVEIRA, BRANCO & ASSOCIADOS, SROC, LDA

Revisor Oficial de Contas: António José Pereira da Silva, ROC n.º 947

Gestão documental e implementação eletrónica

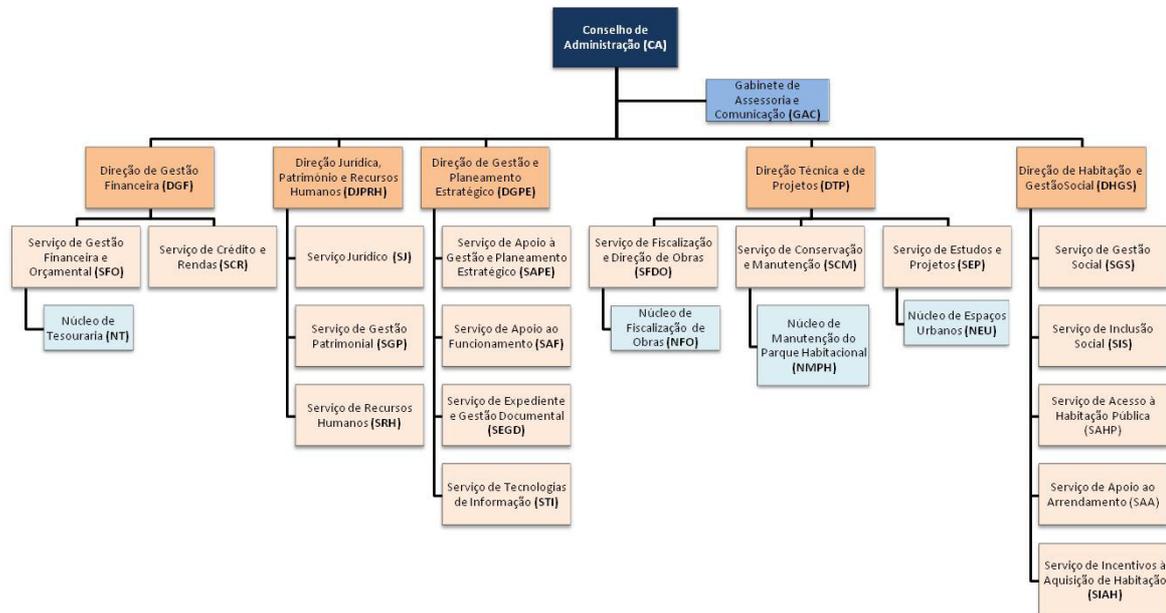
A IHM, EPERAM utiliza desde 2008 um sistema de gestão documental (GESCOR), sendo que no âmbito do seu projeto de modernização administrativa e tecnológica, está em fase de transição para o sistema SIMPLEFLOW, cuja implementação foi iniciada em 2022.

Aquisição de bens e serviços

A aquisição de bens e serviços, incluindo as empreitadas, promovidos pela IHM, EPERAM, regem-se pelo Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual, adaptado à Região através do Decreto Legislativo Regional n.º 34/2008/M, de 14 de agosto, na sua redação atual.

Em toda atuação a IHM, EPERAM promove o respeito pela legalidade e pela promoção da concorrência.

Orgânica da Empresa



As unidades orgânicas da empresa constam do organograma antecedente, que reflete o artigo 4.º do Regulamento n.º 1/2022, de 3 de fevereiro, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, II Série, n.º 22, 2.º Suplemento, de 03 de fevereiro de 2022, alterado pelo Regulamento n.º 5/2023, de 30 de outubro, que aprova a organização interna e funcionamento da IHM, EPERAM, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, II Série, n.º 203, 1.º Suplemento, de 30 de outubro de 2023.

Competências do Conselho de Administração

A composição, as competências e o funcionamento do Conselho de Administração, encontram-se definidos nos artigos 6.º a 11.º dos Estatutos da IHM, EPERAM, aprovados pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2004/M, de 24 de agosto, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 26/2013/M, de 29 de julho, 6/2015/M, de 13 de agosto, 42-A/2016/M, de 30 de dezembro e 1-A/2020/M, de 31 de janeiro, e no que se refere ao capital estatutário, pela Resolução n.º 795/2017, do Conselho do Governo Regional aos 4 de outubro.

Competências das Direções

As competências de cada unidade orgânica constam do Regulamento Interno n.º 1/2022, de 3 de fevereiro, alterado pelo Regulamento interno n.º 5/2023, de 30 de outubro, que resumidamente apresentamos:

Direções	Serviços	Núcleos Administrativos
Direção de Gestão Financeira (DGF) – Art. 5º	Serviço de Gestão Financeira e Orçamental (SFO) – Art. 6º	Núcleo de Tesouraria – Art. 6º-A
	Serviço de Crédito e Rendas (SCR) – Art. 7º	--
Direção Jurídica, Património e Recursos Humanos (DJPRH) – Art. 8º	Serviço Jurídico (SJ) – Art. 9º	--
	Serviço de Gestão Patrimonial – Art. 10º	
	Serviços de Recursos Humanos – Art. 11º	
Direção de Gestão e Planeamento Estratégico (DGPE) – Art. 12º	Serviço de Apoio à Gestão e Planeamento Estratégico – Art. 13º	--
	Serviço de Apoio ao Funcionamento (SAF) – Art. 14º	
	Serviço de Expediente e Gestão Documental (SEGD) – Art. 15º	
	Serviço de Tecnologias de Informação (STI) – Art. 16º	
Direção Técnica e de Projetos (DTP) – Art. 17º	Serviço de Fiscalização e Direção de Obras (SFDO) – Art. 18º	Núcleo de Fiscalização de Obras (NFO) – Art. 18º -A
	Serviço de Conservação e Manutenção (SCM) – Art. 19º	Núcleo de Manutenção do Parque Habitacional (NMPH) – Art. 19º -A
	Serviço de Estudos e Projetos (SEP) – Art. 20º	Núcleo de Espaços Urbanos (NEU) – Art. 20º -A
Direção de Habitação e Gestão Social (DHGS) – Art. 21º	Serviço de Gestão Social (SGS) – Art. 22º	--
	Serviço de Inclusão Social (SIS) – Art. 23º	
	Serviço de Acesso à Habitação Pública (SAHP) – Art. 24º	
	Serviço de Apoio ao Arrendamento (SAA) – Art. 25º	
	Serviço de Incentivos à Aquisição de Habitação (SIAH) – Art. 25º -A	
Gabinete de Assessoria e Comunicação (GAC) – Art. 26º		

Utente

Podem aceder aos apoios geridos pela IHM, EPERAM todos os cidadãos que apresentem uma situação de carência habitacional, conforme previsto no artigo 33.º do regulamento interno.

Compete em especial à DHGS e ao SEGD promover o atendimento dos cidadãos e o seu encaminhamento para as soluções e serviços adequados, envidando todos os esforços para a resolução célere e expedita das suas solicitações.

Carreiras e Remunerações

O regime jurídico-laboral aplicável é o do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, para os trabalhadores com vínculo de contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 37.º do Regulamento n.º 1/2022.

Os trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal em funções públicas da IHM, EPERAM, constantes da lista nominativa em anexo ao Despacho n.º 274/2014, de 25 de setembro, das então Vice-Presidência do Governo Regional, Secretaria Regional do Plano e Finanças e Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, publicado no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*, II Série, n.º 198, de 24 de outubro de 2014, com suas atualizações, estão abrangidos pelo regime estabelecido na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Regulamentos Internos específicos

A IHM, EPERAM, poderá elaborar regulamentos internos onde constem as normas de organização do trabalho, tendo em consideração as necessidades desta entidade, conforme previsto no artigo 45.º do regulamento interno.

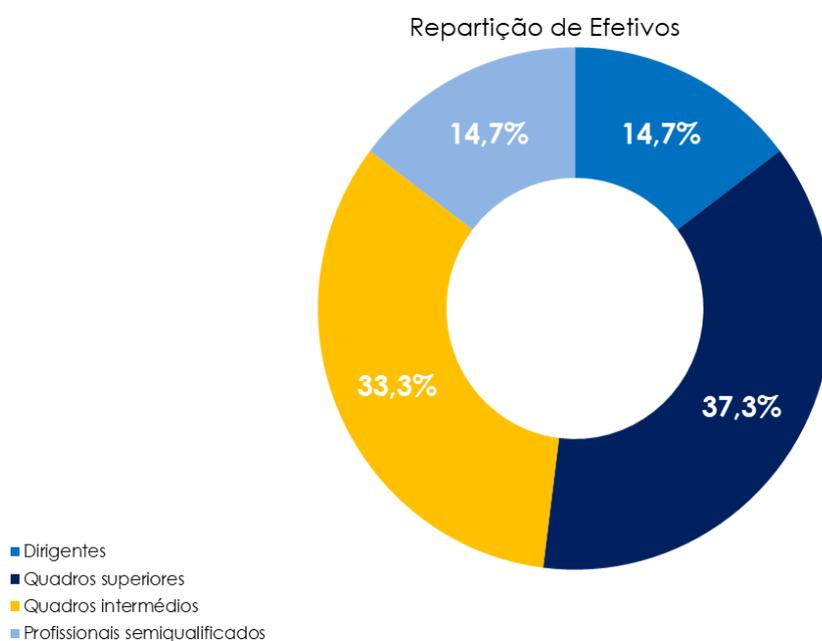
Quadros de pessoal

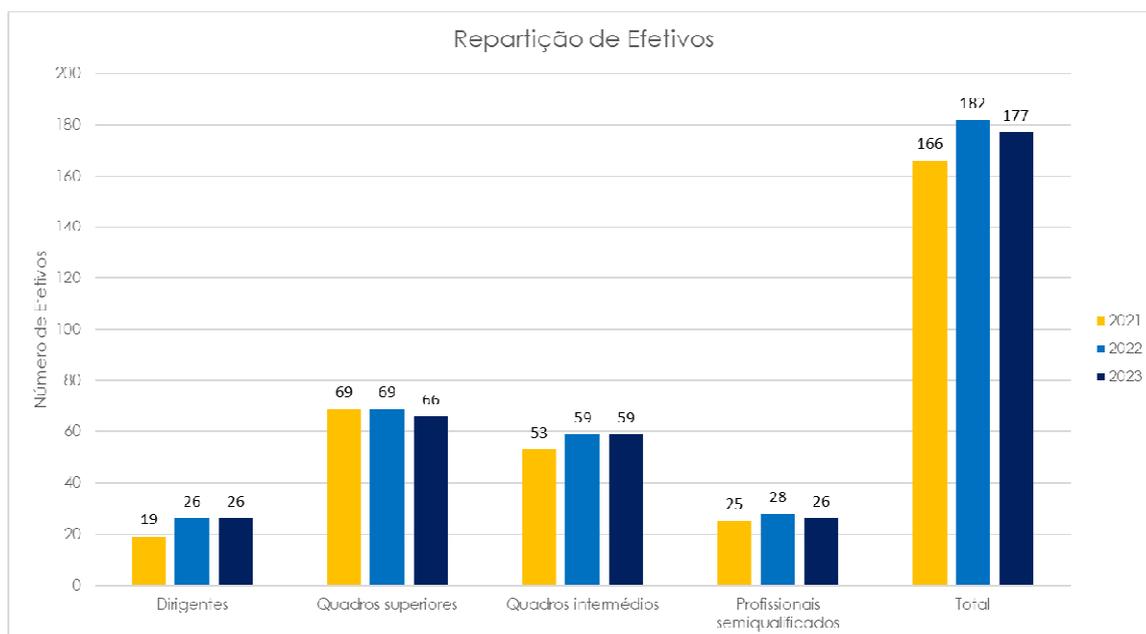
O número total de efetivos a desempenhar funções na IHM, EPERAM, com referência a julho de 2023, é de 177 funcionários, distribuídos pelas várias

carreiras, sendo 26 (14,9%) referentes a pessoal dirigente, 66 (37,10%) a quadros superiores, 59 (33,10%) a quadros intermédios e 26 (14,9%) a pessoal semiqualficados. Tal como demonstrado nos gráficos seguintes:

Carreiras/Anos	2019	2020	2021	2022	2023 (*)
Dirigentes	20	20	19	26	26
Quadros superiores	54	59	69	69	66
Quadros intermédios	53	51	53	59	59
Profissionais semiqualficados	23	21	25	28	26
Total	150	151	166	182	177

(*) dados reportados a julho de 2023





Planeamento de Recursos Humanos

Os recursos humanos são cada vez mais relevantes para um adequado funcionamento das organizações. A capacidade, experiência e conhecimento é reconhecido no desempenho organizacional e é considerado como o principal ativo das empresas.

Atualmente, a empresa integra 177 colaboradores com idades compreendidas maioritariamente entre os 45 e os 59 anos, destacando-se o aumento de pessoas do género masculino.

Do total de colaboradores, 108 são do género feminino e 69 do género masculino, distribuídos por habilitações literárias na proporção de 47,46% com licenciatura, correspondendo a 84 trabalhadores, 5,65% com mestrado, correspondendo a 10 trabalhadores, 31,64% com ensino secundário, correspondendo a 56 trabalhadores, e 14,12% a outras habilitações, correspondendo a 25 trabalhadores. Estes dados refletem a preocupação da IHM, EPERAM com o nível de qualificação dos funcionários, na medida em que só uma pequena percentagem apresenta um nível de escolaridade baixo, por contraste com a grande percentagem de pessoal técnico superior.

A reestruturação orgânica, já concretizada em 2022, exige igualmente o reforço e alargamento das competências internas, pelo que estamos num processo de contratação de mais especialistas para a área jurídica e de gestão ou economia através de concursos externos, sendo que se pretende celebrar um total de 9 novos contratos de trabalho, prevendo-se que os recrutamentos fiquem concluídos durante o ano de 2023.

O objetivo é o de atingir metas organizacionais, mas também garantir a satisfação e realização dos trabalhadores, criando condições para uma maior eficiência na gestão dos recursos disponíveis e maior eficácia e qualidade na sua atuação.

Estes desígnios traduzem-se, também, nos objetivos estratégicos definidos para 2023, através dos quais se pretende tornar a IHM, EPERAM mais visível e mais presente na gestão dos apoios à habitação e na gestão de serviços no âmbito da reabilitação urbana, bem como na área da inclusão social, procurando sempre conjugar da melhor forma possível a cultura de sustentabilidade, pois potenciam a criação de novos compromissos e objetivos para a gestão, e de iniciativas que respondem aos principais temas económicos, ambientais e sociais associados.

2 A IHM, EPERAM e a igualdade

A elaboração do presente Plano para a Igualdade, instrumento cuja abrangência se reflete na esfera externa e interna de atuação da IHM, EPERAM, contou, como não poderia deixar de ser, com os contributos das diversas Unidades Orgânicas, e com a colaboração das equipas dos Gabinetes de Bairro, dos Polos Comunitários, do Polo de Emprego e dos Parceiros.

Assim, tendo por referência o período temporal julho de 2023, foi feito um diagnóstico aos recursos humanos da IHM, EPERAM, com base na informação da Aplicação de Gestão de Recursos Humanos denominada RH+, e noutras não processadas automaticamente pela referida aplicação, recolhidas junto da Direção Jurídica, Património e Recursos Humanos da IHM, EPERAM, informações anexadas ao ponto 5, constatando-se que a empresa integra colaboradores

com idades compreendidas maioritariamente entre os 45 e os 59 anos, destacando-se o aumento de pessoas do género masculino.

Da informação recolhida evidencia-se que do total de colaboradores, 108 são do género feminino e 69 do género masculino, distribuídos por habilitações literárias na proporção de 47,46% com licenciatura, correspondendo a 84 trabalhadores, 5,65% com mestrado, correspondendo a 10 trabalhadores, 31,64% com ensino secundário, correspondendo a 56 trabalhadores, e 14,12% a outras habilitações, correspondendo a 25 trabalhadores.

É ainda notório o desequilíbrio no número de pessoas do género feminino a desempenhar cargo de direção intermédia de 1.º grau, comparativamente ao número de pessoas do género masculino.

Relevante é constatar que 59 colaboradores da IHM, EPERAM se identificam como solteiros(as), sendo também de 59 os colaboradores que não têm filhos(as).

Este plano permite um retrato mais fiel dos recursos humanos da IHM, EPERAM e resulta numa melhor adequação das medidas do Plano para a Igualdade patentes nas necessidades da empresa.

2.1 Medidas internas

A IHM, EPERAM, no meio interno da empresa, com a elaboração deste plano visa assegurar o cumprimento das medidas internas, tendo como objetivos:

Objetivos	Medidas Internas
Garantir o compromisso institucional com as questões de igualdade de género	Inclusão da perspetiva da igualdade em todos os Planos estratégicos desenvolvidos Publicação do Plano para a Igualdade, no sítio eletrónico da IHM, EPERAM e respetiva divulgação interna e externa

Prevenir e combater a violência de género	Apoiar as Vítimas de Violência Doméstica e Práticas Tradicionais Nefastas
Promover a comunicação no âmbito da igualdade	<p>Elaboração de um Guia Prático para a Utilização de uma Linguagem mais Inclusiva</p> <p>Divulgação de documentação no âmbito da igualdade de género a todo a Empresa</p> <p>Incentivar os trabalhadores a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre Mulheres e Homens, conciliação e profissional e a proteção da maternidade e paternidade</p>
Recolher e monitorizar dados desagregados por género nas atividades da empresa	<p>Recolha de dados desagregados por sexo</p> <p>Recolha de medidas de Igualdade de Género</p> <p>Garantir a desagregação dos dados de Requerentes e Beneficiários/as</p>
Sensibilizar para a igualdade	<p>Realização de ações de sensibilização na área da Igualdade de Género e integração</p> <p>Realização de ações de sensibilização na área da deficiência</p> <p>Realização de ações de formação em matéria de Igualdade de Género para os/as trabalhadores/as</p>
Promover uma vida plena em seio familiar e profissional	Garantir a prática de regimes e modalidades de horário propiciadores de uma maior conciliação da vida profissional, pessoal e familiar a uma percentagem de trabalhadores/as, de acordo com as disposições legalmente previstas

Prevenir a prática de assédio no trabalho	<p>Criação de procedimento interno de combate e prevenção ao assédio no trabalho</p> <p>Disseminação do procedimento interno de combate e prevenção ao assédio no trabalho por todos/as trabalhadores/as</p>
---	--

2.2 Medidas externas

A IHM, EPERAM, no meio externo da empresa, com a elaboração deste plano visa assegurar o cumprimento das medidas externas, tendo como objetivos:

Objetivos	Medidas Internas
Conhecer os problemas e necessidades no âmbito das questões de género em contexto de atuação da IHM, EPERAM	Elaboração e aplicação de diagnósticos para identificação de problemas e necessidades no âmbito das questões de género junto dos cidadãos dos parques habitacionais da IHM, EPERAM;
Promover a comunicação externa no âmbito da Igualdade	<p>Promoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género;</p> <p>Promoção de boas-práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens nos canais e redes de comunicação externa da entidade;</p>
Sensibilizar para a Igualdade	Promoção da discussão da temática da igualdade entre mulheres e homens em eventos realizados em bairros sociais pertencentes à IHM, EPERAM;
Promover o mainstreaming de	Promoção de medidas de integração de

<p>género nas atividades e serviços da IHM, EPERAM</p>	<p>géneros em atividades geradas pela IHM, EPERAM;</p> <p>Promoção da Igualdade de Género no âmbito dos programas de ajudas sociais;</p> <p>Garantir que nos projetos elaborados pela IHM, EPERAM é abordada e discutida a temática da Igualdade de Género (incluindo igualdade entre homens e mulheres, LGBT, Tráfico de Seres Humanos, Violência no Namoro, entre outras);</p> <p>Garantir que na totalidade dos projetos financiados haja uma participação equilibrada dos/as participantes entre ambos os sexos;</p>
<p>Sensibilizar para a igualdade</p>	<p>Realização de ações de sensibilização na área da Igualdade de Género e integração;</p> <p>Realização de ações de sensibilização na área da deficiência;</p> <p>Realização de ações de formação em matéria de Igualdade de Género para os/as trabalhadores/as;</p>
<p>Promover o apoio especializado e sensível à igualdade de género no acompanhamento a requerentes e beneficiários</p>	<p>Promoção da igualdade de género no âmbito de ajudas sociais à habitação, integração inicial e promoção da autonomização, de requerentes e beneficiária/o;</p> <p>Promoção de acompanhamento técnico ajustado às condições específicas das famílias monoparentais, requerentes/beneficiárias de proteção social;</p>

Prevenir a prática de assédio no trabalho	Criação de procedimentos externos de combate e prevenção à violência doméstica, à discriminação racial, à homofobia e de práticas contra a igualdade.
---	---

3 Elaboração, monitorização e avaliação

3.1 Elaboração

Como mencionado no ponto 2, a identificação das medidas de igualdade é responsabilidade das Unidades Orgânicas, com a colaboração das equipas dos Gabinetes de Bairro, dos Polos Comunitários, do Polo de Emprego e dos Parceiros, que deverão enviar os seus contributos para o Serviço de Apoio à Gestão e Planeamento Estratégico (SAPE).

Após receção de todos os contributos é incumbência deste serviço a sua análise crítica, promovendo as interações necessárias com os diversos responsáveis envolvidos, de forma a garantir a consistência do plano a submeter à aprovação do Conselho de Administração.

3.2 Monitorização e avaliação

O responsável geral pelo cumprimento da execução, controlo e revisão deste plano é designado pelo Conselho de Administração.

O Plano é posteriormente comunicado ao membro do Governo com a tutela da IHM, EPERAM, para conhecimento, bem como aos trabalhadores, pelos canais internos e através da publicitação no site institucional da empresa.

4 Aprovação

O presente Plano para a Igualdade foi aprovado por deliberação de 10 de novembro do Conselho de Administração.

Funchal, 10 de novembro de 2023

O Conselho de Administração

João Pedro Sousa

Elias Rodrigues Homem de Gouveia

Ruben Gomes Nunes

Daniela Lúcia Sousa Gomes Quadrado

Mara Débora Sardinha Rodrigues

5 Anexos

Repartição de efetivos por género até julho de 2023:

Repartição de efetivos por género	Género	
	Mulheres	Homens
Dirigentes	10	15
Quadros superiores	46	22
Quadros intermédios	40	18
Profissionais semiqualeificados	12	14
Total	108	69

Repartição de efetivos por salário médio e género:

Salário médio por cargos	2023	
	Mulheres	Homens
Dirigentes	2770,47	2892,91
Quadros superiores	1673,64	1726,2
Quadros intermédios	1223,16	1200,23
Profissionais semiqualeificados	777,2	777,93
Média	1611,1175	1649,3175

Repartição de efetivos por género e idade:

Repartição de efetivos por género e idade	Média de Idade	
	Mulheres	Homens
Dirigentes	42,60	48,47
Quadros superiores	42,43	46,68
Quadros intermédios	52,62	54,17
Profissionais semiqualeificados	57,92	56,14
Média	48,89	51,37

Repartição de efetivos por género e habilitações literárias:

Habilitações literárias	Género		Género	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Doutoramento	0	0	0	0
Mestrado	6	4	6 Quadros superiores	1 dirigente 3 Quadros Superiores
Licenciatura	50	34	9 dirigentes 39 quadros superiores 2 quadros intermédios	16 dirigentes 17 quadros superiores 1 quadros intermedios
Curso Técnico (bacharelato)	2	0	2 Quadro Superiores mulheres	0
Ensino Secundário	37	19	2 Pessoal semiqualeificado e 35 Quadros intermédios	16 quadros intermedios e 3 profissionais semiqualeificados
até 9 ano	13	12	10 semiqualeificado 3 quadros intermédios	1 quadro intermédio 11 semiqualeificado
Total	108	69	177	

Habilitações literárias	Género		Proporção	
	Mulheres	Homens	Total	Percentagem
Doutoramento	0	0	0	0
Mestrado	6	4	10	5,64
Licenciatura	50	34	84	47,46
Curso Técnico (bacharelato)	2	0	2	1,13
Ensino Secundário até 9 ano	37	19	56	31,64
Total	108	69	177	100

Repartição de efetivos por género e estado civil:

Repartição de efetivos por género e estado civil	Estado Civil						
	Mulheres				Homens		
	Solteira	Casada	viúva	divorciada	Solteiro	divorciado	Casado
Dirigentes	3	5	0	2	4	2	9
Quadros superiores	24	19	1	2	11	1	10
Quadros intermédios	9	21	1	9	5	3	10
Profissionais semiqualeificados	2	7	3	0	1	6	7
Total	38	52	5	13	21	12	36

Repartição de efetivos por género e estado civil	Total			
	Solteiro	Casado	viúva	divorciado
Dirigentes	7	14	0	4
Quadros superiores	35	29	1	3
Quadros intermédios	14	31	1	12
Profissionais semiqualeificados	3	14	3	6
Total	59	88	5	25

Repartição de efetivos por género e parentalidade:

Repartição de efetivos por género e parentalidade	com Filhos		sem filhos	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Dirigentes	7	11	3	4
Quadros superiores	25	15	21	7
Quadros intermédios	30	13	10	5
Profissionais semiqualeificados	10	7	2	7
Total	72	46	36	23