

2025 PLANO DE IGUALDADE



Mensagem

Na IHM – Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM assumimos, com responsabilidade e compromisso, a promoção de uma cultura organizacional baseada na igualdade de oportunidades, na diversidade e no respeito por cada pessoa.

O Plano para a Igualdade 2025 representa mais do que uma exigência legal – é a expressão do nosso dever ético e social de garantir um ambiente de trabalho justo, inclusivo e seguro para todas e todos.

Este documento foi elaborado com a colaboração ativa dos nossos profissionais e traduz a nossa vontade coletiva de fazer da IHM, EPERAM uma referência de boas práticas no setor público empresarial.

Acreditamos que a valorização da igualdade contribui decisivamente para o bem-estar dos nossos trabalhadores e trabalhadoras, potencia a inovação e reforça a coesão interna. Continuaremos a trabalhar para que cada pessoa, independentemente do seu género, origem, idade ou condição, possa desenvolver todo o seu potencial na IHM, EPERAM.

Este é um caminho contínuo, de melhoria e aprendizagem. Convido cada colaborador e colaboradora a juntar-se a este compromisso – com confiança, responsabilidade e determinação.

O Presidente do Conselho de Administração

Leonel Calisto Correia da Silva

Índice

1 Apresentação e enquadramento	5
1.1 Apresentação do Plano para a Igualdade.....	5
1.2 Enquadramento da IHM, EPERAM	7
1.3 Governo da IHM, EPERAM	7
2 A IHM, EPERAM e a igualdade	10
2.1 Objetivos Estratégicos.....	17
2.2 Eixos de Intervenção e Medidas.....	17
3 Elaboração, atualização, monitorização e avaliação.....	19
3.1 Elaboração	19
3.2 Atualização.....	20
3.3 Monitorização e avaliação	20
4 Aprovação	20
5 Anexos	22

1 Apresentação e enquadramento

1.1 Apresentação do Plano para a Igualdade

A igualdade entre todas as pessoas, independentemente do seu sexo, identidade de género, orientação sexual, origem étnico-racial, condição socioeconómica, idade, deficiência ou qualquer outra característica pessoal ou social, é um princípio fundamental dos direitos humanos e uma condição essencial para o desenvolvimento democrático, justo e sustentável das sociedades.

No contexto da administração pública, este princípio adquire uma relevância ainda mais significativa, uma vez que as entidades públicas têm não só a obrigação legal de garantir a não discriminação, como também a responsabilidade ética de liderar pelo exemplo.

A igualdade de género e a promoção da diversidade e da inclusão são pilares centrais nas políticas públicas europeias e nacionais. A Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025 e a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – “Portugal + Igual” – reforçam a urgência da ação coordenada, transversal e sistémica para eliminar desigualdades persistentes nos contextos profissionais, sociais e familiares.

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

Nesta conjuntura, a IHM – Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM, doravante designada de IHM, EPERAM, enquanto entidade pública com responsabilidades sociais e institucionais significativas no domínio da habitação e da inclusão, reconhece a importância de integrar de forma estruturada e sistemática os princípios da igualdade, da diversidade e da inclusão no seu modelo organizacional, na gestão de pessoas e nas suas práticas de governação.

A presente atualização do Plano para a Igualdade surge na sequência da entrada em funções do novo Conselho de Administração da IHM, EPERAM, para o mandato 2025-2027, através da Resolução do Conselho do Governo n.º 208/2025, de 24 de abril, publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, I Série, n.º 75, 2º Suplemento, de 30 de abril de 2025, reforçando o compromisso institucional com a promoção da igualdade de género, da diversidade e da inclusão, em linha com os princípios consagrados na legislação nacional e nas boas práticas do setor público.

Assente numa análise rigorosa da realidade interna da instituição, este Plano define um conjunto de objetivos estratégicos e medidas concretas que visam eliminar desigualdades e discriminações, promover a igualdade de oportunidades, assegurar a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, prevenir o assédio e fomentar uma comunicação organizacional inclusiva.

Trata-se, portanto, de um instrumento vivo, dinâmico e participativo, que se pretende transversal a todas as áreas da organização e com impacto efetivo nas práticas quotidianas da IHM, EPERAM.

A implementação bem-sucedida deste Plano exige o compromisso ativo de toda a estrutura da instituição – desde a administração ao corpo técnico – bem como o envolvimento de todos(as) trabalhadores na construção de um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e respeitador da dignidade de todas as pessoas.

1.2 Enquadramento da IHM, EPERAM

A IHM, EPERAM é uma entidade pública empresarial, detida integralmente pela Região Autónoma da Madeira, que se rege pelo seu diploma constitutivo, incluindo os seus estatutos, pelo seu regulamento interno e pelas normas legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente as normas no domínio do sector empresarial da RAM e das entidades públicas reclassificadas.

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).

A fiscalização da sua atividade compete a um fiscal único. Em simultâneo, a atividade da IHM, EPERAM é ainda fiscalizada ou acompanhada pela Unidade de Gestão da SREI (Secretária Regional dos Equipamentos e Infraestruturas) e pelos serviços da Secretária Regional das Finanças, nomeadamente pela Inspeção Regional de Finanças, pela Direção Regional do Orçamento e Tesouro, pelo Instituto de Desenvolvimento Regional, IP-RAM e pela Unidade Técnica de Acompanhamento e Monitorização do Setor Empresarial da RAM, que presta apoio técnico especializado na avaliação da gestão, desempenho e cumprimento do RJSERAM e ainda, nos termos da respetiva Lei Orgânica, pela Secção Regional da Madeira do Tribunal de Contas.

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:

- 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 são as seguintes:

- 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, a qual está em fase de revisão;
- 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 20%;
- Continuação dos investimentos em conservação, reabilitação, aquisição e/ou construção de fogos;
- 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;
- 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;
- 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;
- Prossecução das medidas de inclusão social nos complexos habitacionais, envolvendo entidades públicas e privadas, nomeadamente as instituições particulares de solidariedade social e as associações culturais, recreativas e desportivas;
- Reforço das ações nos domínios de manutenção, conservação e reabilitação do parque habitacional;

- Reforço da cultura de sustentabilidade nas diversas ações previstas para conjugar as necessidades económicas, sociais e ambientais.

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 2025-2027, encontra-se em funções de mandato através da Resolução do Conselho do Governo n.º 208/2025, de 24 de abril, publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, I Série, n.º 75, 2º Suplemento, de 30 de abril de 2025:

Presidente: Leonel Calisto Correia da Silva

Vogal: José Vítor Gomes Pereira

Vogal: Marcos João Pisco Pola Teixeira de Jesus

Vogal: Helena Cristina Ribeiro Correia

Vogal: Carlos Alexandre Marques Correia

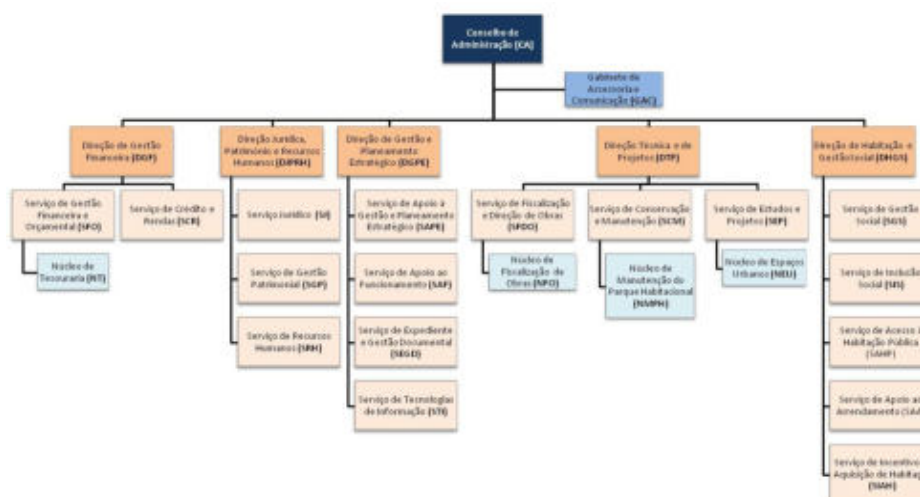
Fiscal Único

A fiscalização compete a um Fiscal Único, nomeado para o triénio 2025-2027 pelo Despacho Conjunto n.º 92/2025, publicado no JORAM, Série II, n.º 165, Suplemento de 12 de setembro de 2025:

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

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

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:

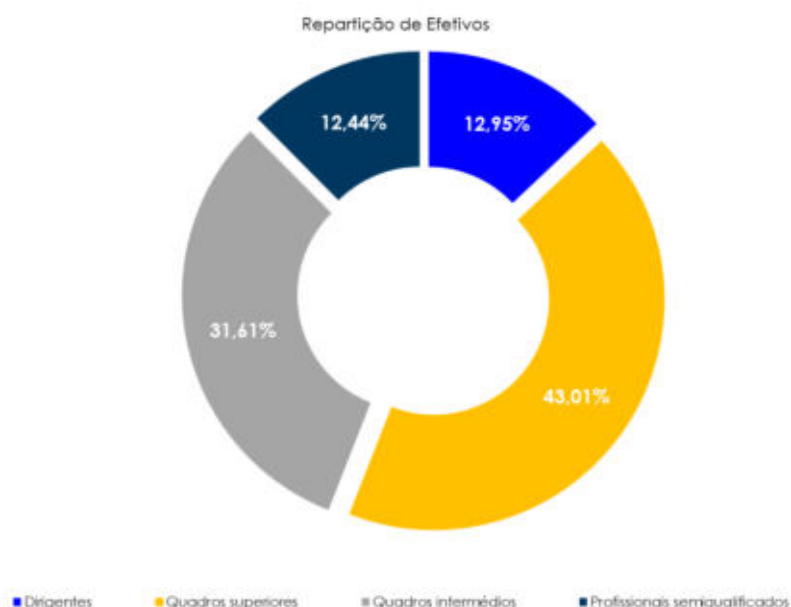
Direções	Serviços	Núcleos Administrativos
Direção de Gestão Financeira (DGF) – Art. 5º	Serviço de Gestão Financeira e Orçamental (SFO) – Art. 6º	Núcleo de Tesouraria – Art. 6º-A
	Serviço de Crédito e Rendas (SCR) – Art. 7º	--
Direção Jurídica, Património e Recursos Humanos (DJPRH) – Art. 8º	Serviço Jurídico (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		

Recursos Humanos

O número total de efetivos a desempenhar funções na IHM, EPERAM, com referência a 30 de junho de 2025, é de 193 trabalhadores, distribuídos pelas várias carreiras, tal como demonstrado no quadro e no gráfico seguintes:

Carreiras/Anos	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (*)
Dirigentes	20	20	19	26	25	25	25
Quadros superiores	54	59	69	69	74	82	83
Quadros intermédios	53	51	53	59	58	62	61
Profissionais semiqualeificados	23	21	25	28	26	25	24
Total	150	151	166	182	183	194	193

(*) dados reportados a 30 de junho de 2025

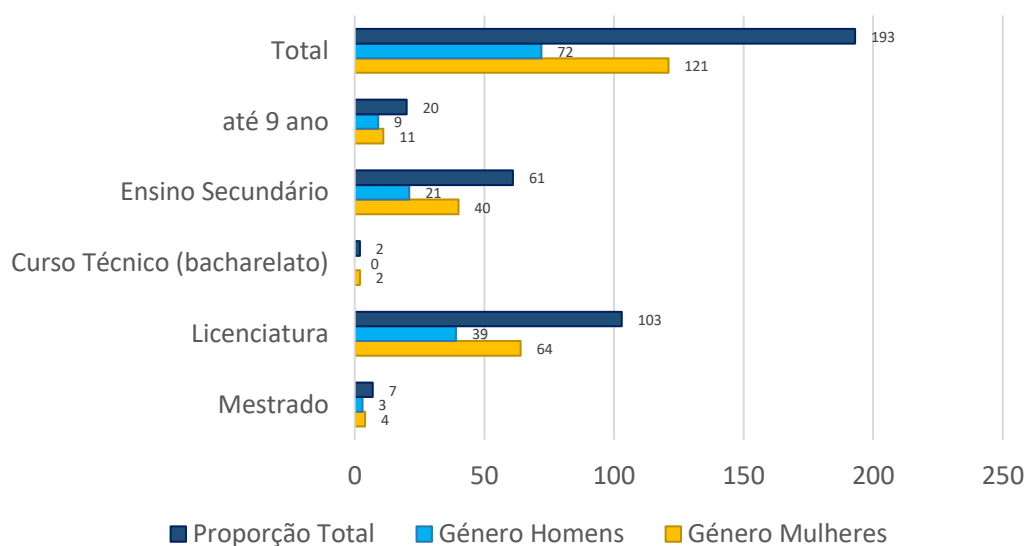


Os trabalhadores têm idades compreendidas entre os 40 e os 60 anos, sendo 121 trabalhadores do género feminino e 72 do género masculino.

Os trabalhadores estão distribuídos por habilitações literárias na proporção de 53,09% com licenciatura, correspondendo a 103 trabalhadores; 3,6% com mestrado, correspondendo a 7 trabalhadores; 31,95% com ensino secundário, correspondendo a 61 trabalhadores; e 20% com habilitações inferiores ao 12.º ano, mas que cumprem com a escolaridade obrigatória, correspondendo a 20 trabalhadores. Esta distribuição é ilustrada no quadro e gráfico abaixo:

Habilitações literárias	Género		Proporção	
	Mulheres	Homens	Total	Percentagem
Mestrado	4	3	7	3,60%
Licenciatura	64	39	103	53,09%
Curso Técnico (bacharelato)	2	0	2	1,06%
Ensino Secundário	40	21	61	31,95%
até 9 ano	11	9	20	10,30%
Total	121	72	193	100%

Observação: dados reportados a 30 de junho de 2025



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

2 A IHM, EPERAM e a igualdade

A elaboração do presente Plano para a Igualdade da IHM, EPERAM, reflete uma abordagem integrada, abrangendo tanto a sua esfera interna como a atuação externa da entidade pública. Este processo contou com os contributos fundamentais das diferentes Unidades Orgânicas, incluindo os Gabinetes de Bairro, os Polos Comunitários, o Polo de Emprego e os Parceiros, garantindo, assim, uma perspetiva multidimensional e colaborativa na construção do diagnóstico.

Com referência temporal ao mês de junho de 2025, foi realizada uma caracterização exaustiva dos recursos humanos da IHM, EPERAM, com base na extração de dados da aplicação de gestão RH+ e em informação complementar fornecida pela Direção Jurídica, Património e Recursos Humanos.

Esta caracterização global dos recursos humanos da IHM, EPERAM permite uma leitura aprofundada da composição interna da organização, fundamentando com rigor técnico e estatístico as medidas consagradas no presente Plano para a Igualdade. A identificação de assimetrias e tendências permite, assim, orientar a implementação de políticas mais justas, inclusivas e alinhadas com os princípios da igualdade, da diversidade e da não discriminação no setor público, conforme a seguir se exemplifica:

1. Distribuição de efetivos por género e categorias profissionais:

A IHM, EPERAM integra, no total, 193 trabalhadores, dos quais 62,7% são mulheres (121) e 37,3% são homens (72). A presença feminina é particularmente expressiva nas categorias de quadros superiores (57 mulheres face a 26 homens) e de quadros intermédios (43 mulheres face a 18 homens). Contudo, a categoria de dirigentes mantém uma distribuição inversa, com 15 homens e apenas 10 mulheres, evidenciando uma sub-representação feminina em cargos de direção estratégica.

2. Disparidades salariais por género:

Na IHM, EPERAM, a política remuneratória observa integralmente o princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens, não existindo qualquer disparidade no salário base praticado entre carreiras equivalentes. O valor remuneratório de referência é uniforme, independentemente do género, refletindo o compromisso da instituição com a equidade e a transparência nos critérios de atribuição salarial.

Em termos estruturais, confirma-se, assim, que esta entidade assegura a igualdade salarial de base entre géneros, sendo que eventuais diferenças salariais existentes são explicadas por componentes complementares da remuneração, como o número de dependentes, prestações sociais ou

apoios específicos, e não pelo salário contratual, o que exige acompanhamento contínuo para prevenir potenciais assimetrias de carácter indireto.

3. Perfil etário dos colaboradores:

A análise por idade revela uma força de trabalho maioritariamente concentrada entre os 40 e os 60 anos, com uma média etária mais elevada entre os profissionais semiqualeificados (59 anos para ambos os géneros).

Nos quadros intermédios, as mulheres apresentam uma idade média de 52 anos, face a 56 anos nos homens. Este envelhecimento progressivo do quadro de pessoal deverá ser considerado na definição de estratégias futuras de recrutamento, retenção e valorização profissional, de modo a garantir uma gestão de competências sustentável e inclusiva.

4. Qualificações académicas e formação:

A maioria dos colaboradores possui formação de nível superior, sendo que 53,1% detêm grau de licenciatura (64 mulheres e 39 homens). Apenas 3,6% possuem grau de mestrado, e não existem colaboradores com grau de doutoramento.

Cerca de 43% dos efetivos têm habilitações até ao ensino secundário ou inferior, o que reforça a importância de programas de formação contínua, qualificação técnica e desenvolvimento de competências, nomeadamente nas áreas da igualdade de género, diversidade e inclusão.

5. Estado civil e responsabilidades familiares:

No que respeita ao estado civil, 49 mulheres e 26 homens identificam-se como solteiros/as, sendo que o número total de colaboradores/as solteiros/as é de 75. Já os colaboradores casados representam 93 efetivos, ao passo que 20 pessoas se encontram divorciadas e 5 são viúvas/os. Esta

diversidade de situações familiares aponta para a necessidade de políticas organizacionais ajustadas a diferentes realidades pessoais e familiares.

No que toca à parentalidade, 120 trabalhadores/as (74 mulheres e 46 homens) têm filhos/as, enquanto 73 efetivos/as (47 mulheres e 26 homens) não têm. Este dado revela a importância de reforçar medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, nomeadamente através de horários flexíveis, modalidades híbridas e licenças de apoio à parentalidade, capazes de promover a igualdade de oportunidades entre géneros, independentemente das responsabilidades familiares.

2.1 Objetivos Estratégicos

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

- Promover a igualdade de oportunidades no recrutamento e progressão profissional;
- Fomentar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- Prevenir e combater todas as formas de assédio e discriminação;
- Formar e sensibilizar todas as pessoas colaboradoras em igualdade, diversidade e inclusão;
- Monitorizar e avaliar continuamente os indicadores de igualdade.

2.2 Eixos de Intervenção e Medidas

Este plano é estruturado em diversos eixos estratégicos, cada um com medidas específicas para a implementação das políticas de igualdade, visando transformar práticas, mentalidades e garantir a inclusão plena. Os eixos principais do Plano de Igualdade da IHM, EPERAM incluem:

Eixo 1: Recrutamento e Progressão Profissional:

- Garantir linguagem inclusiva e neutra nas ofertas de emprego;
- Promover processos de seleção imparciais e baseados em competências;
- Estimular a participação equilibrada de mulheres e homens em cargos de decisão.

Eixo 2: Conciliação:

- Aplicar medidas de flexibilidade de horários e teletrabalho;
- Disponibilizar apoio à parentalidade;
- Promover campanhas internas sobre equilíbrio vida-trabalho.

Eixo 3: Formação e Sensibilização:

- Formar as equipas em igualdade de género, diversidade e prevenção do assédio;
- Desenvolver materiais informativos acessíveis e inclusivos;
- Sensibilizar para os preconceitos inconscientes.

Eixo 4: Ambiente de Trabalho Seguro e Inclusivo:

- Criar um canal confidencial de denúncias;
- Implementar um código de conduta com tolerância zero à discriminação;
- Promover a saúde mental e o bem-estar no local de trabalho.

Eixo 5: Comunicação Inclusiva:

- Utilizar linguagem inclusiva em todos os documentos internos e externos;
- Promover imagens que representem a diversidade real da população;
- Envolver todas as equipas na construção de uma cultura organizacional inclusiva.

A implementação e o acompanhamento contínuo dos eixos estabelecidos no Plano de Igualdade da IHM, EPERAM são fundamentais para assegurar a eficácia das políticas de igualdade no contexto organizacional. A avaliação periódica e a monitorização das medidas são instrumentos essenciais para garantir que os objetivos propostos sejam cumpridos e ajustados de acordo com as necessidades emergentes, permitindo que a IHM, EPERAM se mantenha alinhada com os princípios de equidade e inclusão.

O compromisso com a transparência e a prestação de contas também é essencial, garantindo que as práticas adotadas sejam continuamente analisadas e aprimoradas, conforme as diretrizes legais e as melhores práticas de gestão de igualdade.

Em síntese, o sucesso do Plano de Igualdade da IHM, EPERAM depende da sua implementação integrada, da adesão de todos os níveis hierárquicos da organização e da adoção de uma cultura organizacional inclusiva e sensível às questões de género e diversidade.

A promoção de um ambiente de trabalho que respeite a igualdade de oportunidades e a não discriminação, por meio da execução eficaz dos eixos delineados, consolidará a IHM, EPERAM como uma instituição comprometida com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

O fortalecimento de uma cultura organizacional baseada nos valores da diversidade, da equidade e da inclusão será a base para o alcance dos objetivos propostos, garantindo o cumprimento das normativas legais e a evolução contínua do ambiente laboral.

3 Elaboração, atualização, 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 Atualização

O presente Plano para a igualdade deve ser revisto no período de três anos ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão.

Desta forma, a presente atualização do Plano para a Igualdade surge na sequência da entrada em funções do novo Conselho de Administração da IHM, EPERAM, para o mandato 2025-2027, através da Resolução do Conselho do Governo n.º 208/2025, de 24 de abril, publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, I Série, n.º 75, 2º Suplemento, de 30 de abril de 2025.

3.3 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

A presente atualização do Plano para a Igualdade foi aprovado por deliberação de 08 de outubro do Conselho de Administração.

Funchal, 08 de outubro de 2025

O Conselho de Administração

Leonel Calisto Correia da Silva

José Vítor Gomes Pereira

Marcos João Pisco Pola Teixeira de Jesus

Helena Cristina Ribeiro Correia

Carlos Alexandre Marques Correia

5 Anexos

Repartição de efetivos por género até abril de 2025:

Repartição de efetivos por género	Género	
	Mulheres	Homens
Dirigentes	10	15
Quadros superiores	57	26
Quadros intermédios	43	18
Profissionais semiqualeificados	11	13
Total	121	72

Repartição de efetivos por género e idade:

Repartição de efetivos por género e idade	Média de Idade	
	Mulheres	Homens
Dirigentes	40	49
Quadros superiores	42	42
Quadros intermédios	52	56
Profissionais semiqualeificados	59	59
Média	46	52

Repartição de efetivos por género e habilitações literárias:

Habilitações literárias	Género		Proporção	
	Mulheres	Homens	Total	Percentagem
Doutoramento	0	0	0	0%
Mestrado	4	3	7	3,60%
Licenciatura	64	39	103	53,09%
Curso Técnico (bacharelato)	2	0	2	1,06%
Ensino Secundário	40	21	61	31,95%
até 9 ano	11	9	20	10,30%
Total	121	72	193	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	Casado	Viúvo	Divorciado
Dirigentes	4	5	0	1	3	12	0	0
Quadros superiores	30	24	1	2	14	10	0	2
Quadros intermédios	14	19	1	9	6	10	0	2

Profissionais semiqualeificados	1	7	3	0	3	6	0	4
Total	49	55	5	12	26	38	0	8

Repartição de efetivos por género e estado civil	Total			
	Solteiro	Casado	viúvo	divorciado
Dirigentes	7	17	0	1
Quadros superiores	44	34	1	4
Quadros intermédios	20	29	1	11
Profissionais semiqualeificados	4	13	3	4
Total	75	93	5	20

Repartição de efetivos por género e parentalidade:

Repartição de efetivos por género e parentalidade	com Filhos		sem filhos	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Dirigentes	7	12	3	3
Quadros superiores	28	15	29	11
Quadros intermédios	30	12	13	6
Profissionais semiqualeificados	9	7	2	6
Total	74	46	47	26



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



DELIBERAÇÃO N.º 08/R46/2025

1ª atualização do Plano para a Igualdade

.....Considerando a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que aprova 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, cujo artigo 7.º concretiza o dever de elaboração de planos anuais para a igualdade, e sua publicitação nos respetivos sítios na Internet, de acordo com a regulamentação estabelecida no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.....

.....Considerando que o Regime Jurídico do sector empresarial da Região Autónoma da Madeira (RJSERAM), aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho, estabelece no n.º 2 do artigo 48.º que as empresas públicas regionais deverão adotar 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;.....

.....Considerando que é responsabilidade do Conselho de Administração a preparação e aprovação da atualização do seu Plano para a Igualdade, dando cumprimento ao estabelecido na legislação;.....

.....Considerando a necessidade de ajustar as práticas da IHM, EPERAM, com vista a uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, em ambiente de trabalho e no âmbito da sua missão social, o Conselho de Administração determina o seguinte:.....

1. Aprovar a 1ª atualização do Plano para a Igualdade, em cumprimento do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e do disposto no n.º 2 do artigo 48.º do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho;



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



IHM - INVESTIMENTOS HABITACIONAIS
DA MADEIRA, EPERAM

2. Remeter à tutela da empresa, a 1ª atualização do Plano para a Igualdade aprovado, para conhecimento e envio ao departamento do Governo Regional responsável pela área das finanças, para divulgação pública no respetivo sítio na Internet, em cumprimento do disposto no artigo 51.º do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho;.....
3. Divulgar no sítio na internet da IHM, EPERAM, a 1ª atualização do Plano para a Igualdade aprovado.....

Funchal, 8 de outubro de 2025