



**REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES**

SECRETARIA REGIONAL DO TURISMO, MOBILIDADE E INFRAESTRUTURAS

*Direção Regional da Mobilidade*

# Plano para a Igualdade de Género

## Direção Regional da Mobilidade

## Índice

<b>Apresentação .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Enquadramento .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Caracterização da DRM.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. Missão .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. Indicadores relativos ao quadro de pessoal .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Diagnóstico de práticas implementadas na DRM favorecedoras da igualdade de género....</b>	<b>9</b>
<b>4. Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género na DRM .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Monitorização e Avaliação do Plano.....</b>	<b>13</b>



## Apresentação

O Plano para a Igualdade de Género pretende fornecer orientações com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades todos os géneros, promovendo assim a não discriminação em função do género.

O documento encontra-se estruturado em cinco capítulos:

- I. O primeiro capítulo respeita ao enquadramento do Plano para a Igualdade de Género.
- II. O segundo capítulo aborda a atividade desta Direção Regional, bem como a sua caracterização, seja ao nível dos seus recursos humanos ou das competências do serviço.
- III. O terceiro capítulo faz um diagnóstico das práticas implementadas na DRM favorecedoras da igualdade de género.
- IV. O quarto capítulo descreve as medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género na DRM.
- V. O quinto capítulo impõe a realização anual de relatório de monitorização e avaliação contínua do Plano.

29 de novembro de 2023

O Diretor Regional



Rui Miguel Furtado Coutinho



## 1. Enquadramento

**«Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.»**

Artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

De acordo com as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa (artigo 13.º) e do Código do Trabalho (artigos 23.º a 65.º), a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena na sociedade de homens e mulheres enquanto pessoas.

Nos últimos anos, este direito, que tem vindo a alcançar particular destaque e relevância nos principais organismos internacionais, e também em Portugal, tem vindo a assumir uma importância cada vez maior, designadamente na crescente consciencialização das organizações para a necessidade premente de adoção e implementação de medidas de combate à discriminação de género.

O desenvolvimento de políticas públicas, nacionais e europeias, relacionadas com questões de igualdade de género, provocou um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Apesar da evolução verificada, decorrente do envolvimento e compromisso das empresas e das suas lideranças, ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas.

Tendo presente a importância da igualdade de género, como forma de demonstrar o compromisso da Direção Regional da Mobilidade (doravante “DRM” ou “Direção Regional”) com o tema, e nos termos do disposto na Resolução do Conselho do Governo n.º 133/2019, de 8 de novembro, a DRM apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2023 e seguintes, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades todos os géneros, promovendo assim a não discriminação em função do género.

Neste sentido, os objetivos que lideram o presente Plano para a Igualdade de Género são os seguintes:

- Conhecer os indicadores de género da DRM;



- Identificar ações que já se realizam nesta Direção Regional, ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, identificando também pontos fracos, onde é necessário intervir e introduzir mudanças, tendo em linha de conta o contexto e atividade da organização;
- Promover a divulgação das regras internas de prevenção de assédio, definidas no Código de Ética e Conduta;
- Definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no âmbito do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.





## 2. Caracterização da DRM

### 2.1. Missão

A Direção Regional da Mobilidade é o serviço executivo da Secretaria Regional Turismo, Mobilidade e Infraestruturas que tem por missão zelar pela execução da política dos transportes regional, visando o desenvolvimento económico, a coesão económica e social e a proteção do ambiente.

No âmbito das suas atribuições e em consonância com o Programa do XIII Governo Regional dos Açores, a Direção Regional da Mobilidade atua no sentido de contribuir para a definição e execução das políticas regionais de transportes, e respetivas infraestruturas, em especial reforçando o potencial das mesmas, visando o fomento da competitividade da economia regional, acessibilidade de pessoas e bens e coesão regional.

Compete à DRM:

- a) Propor as bases e as medidas em que deve assentar a política regional nas áreas dos transportes aéreos, marítimos, terrestres, viação e segurança e prevenção rodoviária;
- b) Propor a definição das grandes linhas de financiamento e execução da política regional, nas áreas dos transportes aéreos, marítimos, terrestres, viação e segurança e prevenção rodoviária;
- c) Emitir parecer prévio vinculativo sobre peças de procedimento de formação de contratos de concessão ou de prestação de serviços públicos, nas áreas dos transportes aéreos, marítimos e terrestres ou sobre quaisquer alterações promovidas aos contratos em vigor;
- d) Coordenar todas as ações inerentes à execução dos objetivos da política definida para o setor de portos comerciais, de mercadorias e passageiros, núcleos de recreio náutico, marinas, aeroportos e aeródromos da Região Autónoma dos Açores;
- e) Propor legislação com interesse e incidência nos setores dos transportes aéreos, marítimos, terrestres, viação e segurança e prevenção rodoviária, bem como da náutica de recreio, ou emitir parecer sobre as mesmas;
- f) Gerir, administrar e desenvolver os aeroportos e aeródromos propriedade da Região Autónoma dos Açores, cuja gestão lhe esteja confiada de forma direta, ou através do acompanhamento da atividade das entidades a que tenha sido atribuída ou concessionada a respetiva gestão;
- g) Propor a atribuição de licenças de ocupação e utilização do domínio público aeroportuário, nos termos da legislação aplicável;
- h) Acompanhar a atividade das entidades portuárias e, em geral, a atividade portuária na Região Autónoma dos Açores;
- i) Colaborar com as entidades portuárias e as entidades gestoras dos aeródromos regionais, na elaboração de projetos de construção, remodelação ou ampliação das infraestruturas portuárias e aeroportuárias, sem prejuízo das atribuições do serviço competente em matéria de obras públicas;
- j) Aprovar e acompanhar a execução dos programas anuais de monitorização, conservação e investimento dos portos comerciais, de náutica de recreio e marinas,



- elaborados pelas entidades portuárias, e dos aeroportos e aeródromos regionais, elaborados pelas entidades gestoras aeroportuárias;
- k) Propor o modelo para a contratação do serviço de transporte marítimo de passageiros interilhas e do serviço de transporte aéreo regular de passageiros, carga e correio interilhas e da exploração das infraestruturas portuárias e aeroportuárias sob tutela da Região Autónoma dos Açores, com exceção da Aerogare Civil das Lajes, bem como gerir e fiscalizar a execução dos correspondentes contratos;
  - l) Realizar ou colaborar na elaboração de pareceres sobre a exploração dos portos da Região Autónoma dos Açores, incluindo o trabalho portuário;
  - m) Analisar e emitir parecer sobre as propostas de regulamentos de tarifas das administrações portuárias;
  - n) Emitir parecer sobre os regulamentos de exploração e de utilização dos portos das administrações portuárias;
  - o) Acompanhar a aplicação das normas legais relativas aos setores dos transportes aéreos, marítimos, terrestres, viação e segurança e prevenção rodoviária;
  - p) Promover, analisar e participar na elaboração da regulamentação de normas técnicas e de segurança relativas aos setores aéreos, marítimos, terrestres, viação e segurança e prevenção rodoviária;
  - q) Assegurar o processamento e a gestão dos autos de contraordenação levantados por infrações aos regimes legais do serviço público de pilotagem, bem como aplicar as coimas e sanções acessórias correspondentes;
  - r) Promover a atualização e divulgação da informação relativa aos setores dos transportes aéreos, marítimos, terrestres, viação e segurança e prevenção rodoviária necessárias à caracterização dos mencionados setores;
  - s) Realizar os estudos necessários à coordenação do funcionamento do sistema de transportes terrestre de passageiros e de mercadorias;
  - t) Assegurar o processamento e a gestão dos autos de contraordenação levantados por infrações ao Código da Estrada e legislação complementar e o averbamento das sanções no Registo Individual de Condutores (RIC);
  - u) Assegurar o licenciamento, a regulação e fiscalização das atividades de transportes terrestres, das escolas de condução, dos centros de exame, dos centros de inspeção técnica de veículos e das entidades formadoras credenciadas pela DRM;
  - v) Proceder a estudos e a análises de fluxo de tráfego terrestre;
  - w) Coordenar e desenvolver o Plano Regional de Segurança Rodoviária;
  - x) Promover e apoiar iniciativas e parcerias com entidades públicas e privadas que fomentem uma cultura de segurança e prevenção rodoviária e de boas práticas de condução;
  - y) Assegurar a realização de outras tarefas que, no âmbito da sua área de competências, lhe sejam distribuídas ou cometidas à sua responsabilidade.

## 2.2. Indicadores relativos ao quadro de pessoal

Para concretizar a sua missão, a DRM conta atualmente com um quadro de pessoal composto por oitenta e sete (87) trabalhadores, entre os quais um (1) dirigente superior de 1.º grau, um (1) dirigente superior de 2.º grau, três (3) dirigentes intermédios de 1.º grau e quatro (4) dirigentes intermédios de 2º grau.



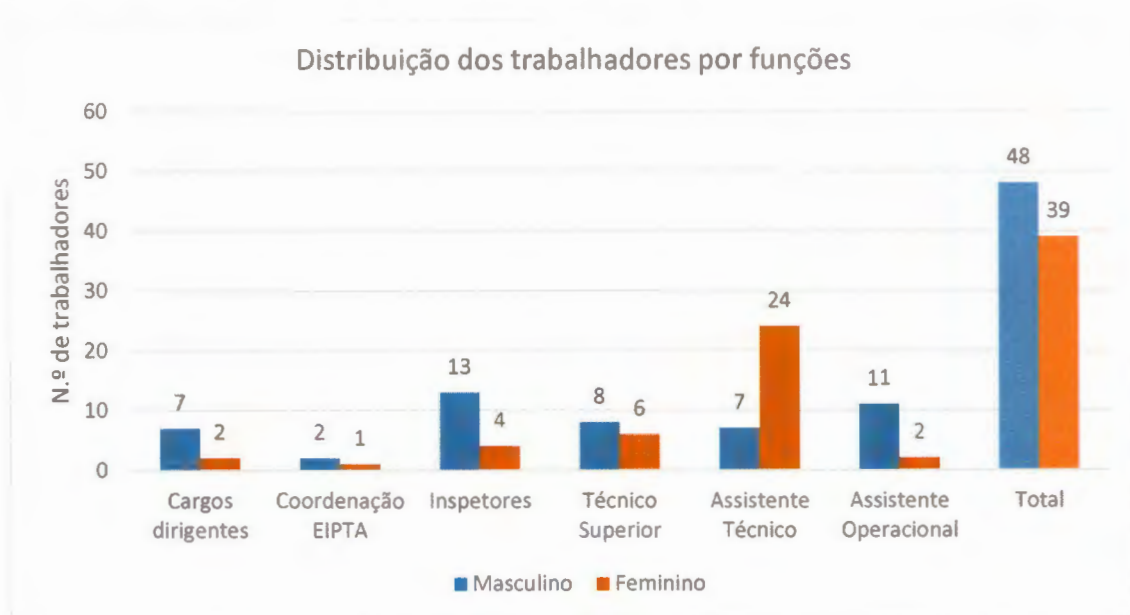


Apresentam-se em seguida alguns indicadores relativos à situação dos trabalhadores na Direção, permitindo caracterizar a situação de homens e mulheres na organização à data de outubro de 2023.



Pelo gráfico apresentado, verifica-se que existem quarenta e oito (48) homens e trinta e nove (39) mulheres a trabalhar na Direção Regional da Mobilidade (55% homens; 45% mulheres).

Atualmente, não existem trabalhadores com estatuto de trabalhador estudante.



Confirma-se que, nas funções de dirigente, existem, 78% de dirigentes do sexo masculino e 22% do sexo feminino. Consta-se existir uma maioria de mulheres no cargo de assistente técnico e um maior número de homens nas restantes funções.





### 3. Diagnóstico de práticas implementadas na DRM favorecedoras da igualdade de género

A DRM, de forma geral, incorpora nas suas práticas de gestão ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na organização.

Os trabalhadores poderão denunciar quaisquer comportamentos que possam violar as normas do Código de Ética e Conduta, deste plano e de outros similares, bem como das normas legais, através do Canal de Denúncia do Governo Regional dos Açores, acessível através do endereço:

<https://canaldenuncias.azores.gov.pt/portal/pt/home>

#### a) Estratégia, missão e valores

A DRM considera o princípio da igualdade de género condição essencial para o desenvolvimento da sua atividade, pelo que tenta promover esse princípio através da utilização de uma linguagem inclusiva em todos os seus documentos oficiais e não utilizando também imagens estereotipadas ou sexistas no seu *website* e redes sociais.

#### b) Igualdade no acesso ao emprego

A DRM cumpre os requisitos legais e regulamentares na conceção dos anúncios de acordo com a legislação em vigor, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género no acesso ao emprego. As pessoas sujeitas aos processos de recrutamento e seleção obtêm informação sobre a função, valor e periodicidade da retribuição. Durante o período experimental, esta Direção Regional respeita o período de efetiva execução do contrato, de modo a avaliar o interesse da sua manutenção, assegurando as condições de saúde e segurança no local de trabalho.

#### c) Formação inicial e contínua

Ao elaborar os seus planos de formação, a DRM tem presente o princípio da igualdade de oportunidades entre trabalhadores no acesso à formação, sendo as ações disponibilizados para todos os interessados. A DRM vai ainda ao encontro das expectativas e motivações dos seus trabalhadores no que respeita ao incremento de conhecimentos e desenvolvimento de competências.

É possível ainda, aos trabalhadores, requererem o estatuto de trabalhador-estudante, para frequência de qualquer nível de educação escolar, curso de pós graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, bem como curso de formação profissional com duração igual ou superior a seis meses independentemente da modalidade de relação jurídica de emprego público, que tem direito a horários de trabalho específicos/flexíveis ou dispensa de trabalho de três a 6 horas semanais, dependendo do período normal de trabalho aplicado, sem perda de quaisquer direitos contando como prestação efetiva de serviço, a marcar as férias, em regra, de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar interpoladamente 15 dias de férias, sem prejuízo do número de férias a que tem direito, à não prestação de trabalho

extraordinário exceto por motivo de força maior, e não prestação de trabalho em regime de adaptabilidade sempre que colidir com o seu horário escolar ou com a prestação de provas de avaliação, a ausentar-se justificadamente ao serviço, sem perda de remuneração, para prestação de provas de avaliação até dois dias por cada prova de avaliação não podendo exceder o máximo de quatro por cada disciplina em cada ano letivo.

**d) Igualdade nas condições de trabalho**

O género não é considerado de qualquer forma na fixação dos vencimentos contratualizados.

**e) Proteção na parentalidade**

A DRM encara e trata de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos seus trabalhadores, respeitando a dispensa/falta ao trabalho, nas diversas situações previstas na lei, estando presente no regulamento de assiduidade, de acesso geral a todos os trabalhadores, informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade. No âmbito da proteção dos trabalhadores é conferida a possibilidade de realização de jornada contínua a trabalhadores com filhos até aos 12 anos, seja qual for o seu sexo, e por livre escolha de cada um.

**f) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal**

A DRM concede períodos de ausência para assistência a filhos e membros do agregado familiar, assim como a possibilidade de horário de trabalho flexível, nos termos previstos na lei, independentemente do sexo do trabalhador. Sempre que possível, organizam-se os horários das ações de formação no decorrer do horário normal de trabalho para que todos os trabalhadores possam dispor do tempo fora do horário de trabalho.

**g) Prevenção da prática de assédio no trabalho**

A DRM privilegia uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, e não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é prioridade. Neste sentido, a DRM estabeleceu um Código de Ética e Conduta, onde espelha um conjunto de princípios de atuação que devem pautar a atividade dos seus trabalhadores. Este documento foi divulgado por toda a Direção, através de email enviado para todos os trabalhadores, estando acessível na *intranet* e no sítio na *internet* desta Direção Regional.



## 4. Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género na DRM

Em função do diagnóstico efetuado, apesar da DRM já concretizar várias ações no domínio da Igualdade de Género, considera-se que devem ser implementadas algumas medidas adicionais, umas novas, outras apenas como reforço de práticas já instituídas.

Este Plano será revisto sempre que se julgue necessário, na sequência das medidas propostas no âmbito da sua monitorização e avaliação contínua.

Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta	Unidade Orgânica
Integrar a igualdade, equidade e diversidade como valores fundamentais da organização.	Recolher e apresentar dados estatísticos com dimensão de género nos documentos de gestão.	O Plano de Atividades, o Relatório de Atividades, o Código de Ética e Conduta e o Plano de Igualdade de Género apresentam indicadores de género.	Anual	Divisão de Planeamento, Gestão de Recursos e Contabilidade
Sensibilizar @s trabalhador@s para a importância do respeito pela Igualdade de Género.	Integração, no planeamento estratégico, de objetivos que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	Dar a conhecer aos trabalhadores e trabalhadoras o Plano para a IG da DRM	Anual	Divisão de Planeamento, Gestão de Recursos e Contabilidade
Assumir publicamente o compromisso com a promoção de uma política de respeito pela Igualdade de Género.	Divulgação do Plano e a sua importância estratégica para a organização.	Divulgação, no sítio da internet da DRM, do Plano da Igualdade de Género.	Anual	Divisão de Planeamento, Gestão de Recursos e Contabilidade
Incentivar a participação d@s trabalhador@s na promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Implementação de canais de comunicação que permitam a apresentação de sugestões, reclamações e denúncias por parte d@s trabalhador@s.	Divulgação do Plano da Igualdade de Género, que contém o endereço do Canal de Denúncia do Governo Regional dos Açores.	Anual	Divisão de Planeamento, Gestão de Recursos e Contabilidade
Promover uma cultura de igualdade no contexto de trabalho,	Atualização e divulgação do Código de Ética e Conduta.	Divulgação, na intranet, do Código de Ética e Conduta.	2024	Divisão de Planeamento, Gestão de



isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.				Recursos e Contabilidade
Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família.	Divulgação interna dos direitos na parentalidade no acompanhamento escolar dos filhos.	Publicação, na intranet, da sistematização de diplomas legais sobre esta matéria.	Anual	Divisão de Planeamento, Gestão de Recursos e Contabilidade
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Integrar no Código de Ética e Conduta uma referência à igualdade de género e a boas práticas de prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Divulgação, na intranet, do Código de Ética e Conduta.	Anual	Divisão de Planeamento, Gestão de Recursos e Contabilidade
Propor plano de formação do CEFAPA que promova a IG	Propor ao CEFAPA a inclusão temas de IG que permitam a sensibilização de toda a equipa para a temática	Evidência de propositura de conteúdo promotor da IG nos programas formativos	2024	Divisão de Planeamento, Gestão de Recursos e Contabilidade



## 5. Monitorização e Avaliação do Plano

A monitorização e avaliação contínua do Plano são fundamentais no seu processo de implementação, permitindo aferir os progressos atingidos e se necessário realizar ajustes. Este trabalho será realizado pela Divisão de Planeamento, Gestão de Recursos e Contabilidade, e que será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas logo que identifique alguma situação que o justifique. Anualmente será produzido um relatório que permitirá demonstrar o acompanhamento do estado de implementação do Plano, estando aí também identificados os desvios e ajustes para que se consiga atingir os objetivos assumidos pela DRM no âmbito da Igualdade de Género.