



**REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES**

SECRETARIA REGIONAL DOS TRANSPORTES, TURISMO E ENERGIA

**Direção Regional da Energia**

## **Plano para a Igualdade de Género 2022**

Março de 2022

## Índice

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

## 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 8º 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 (art.º 13º) e do Código do Trabalho (art. ºs 23º a 65º), 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.

Nos últimos anos, este direito tem vindo a assumir uma importância cada vez maior a nível internacional, designadamente na crescente consciencialização das organizações para a necessidade de adoção e implementação de medidas de combate à discriminação de género.

O desenvolvimento de políticas nacionais e europeias, relacionadas com questões de igualdade de género, levou a uma nova abordagem quanto às condições que permitem e facilitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Apesar da evolução 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 Energia (DREn) com o tema, e nos termos do disposto na Resolução do Conselho do Governo nº 133/2019, de 8 de novembro, a DREn apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2022 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 DREn;
- 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 conta o contexto e a 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 DREn

### 2.1. Missão

A DREn é o serviço executivo da Secretaria Regional dos Transportes, Turismo e Energia que tem por missão zelar pela execução da política energética 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 DREn atua no sentido de promover e tornar os Açores numa região cada vez mais energeticamente sustentável, alicerçada em elevados níveis de conhecimento técnico e científico garantindo assim a segurança e a qualidade do abastecimento.

Compete à DREn:

- a) Coadjuvar e apoiar o secretário regional na formulação e concretização das políticas do setor energético;
- b) Colaborar na definição de linhas orientadoras e de planeamento para o setor energético regional;
- c) Promover a elaboração de regulamentação adequada ao setor, bem como zelar pelo seu cumprimento;
- d) Promover uma economia hipocarbónica, assente no aproveitamento dos recursos endógenos e na inovação tecnológica;
- e) Desenvolver, implementar, manter e fiscalizar o sistema de mobilidade elétrica;
- f) Executar as disposições reguladoras do setor energético e do aproveitamento dos recursos energéticos, incluindo os recursos hídricos, eólicos, geotérmicos, das energias ligadas ao mar, da energia solar e as resultantes do aproveitamento de biomassa e de resíduos carbonáceos destinados à produção de energia elétrica;
- g) Promover a eficiência energética e a utilização racional de energia;
- h) Cooperar com outros organismos e entidades nacionais e internacionais em assuntos de relevância para o setor energético;
- i) Proceder à gestão e supervisão global do sistema de certificação energética de edifícios;
- j) Credenciar profissionais e entidades de acordo com a legislação aplicável, bem como fiscalizar a respetiva atuação;
- k) Licenciatar, orientar e fiscalizar as instalações e equipamentos de produção, armazenagem, transporte e utilização de energia elétrica e de armazenagem de produtos de petróleo, seus derivados e biocombustíveis, postos de abastecimento de combustíveis e, ainda, das instalações de armazenamento e distribuição de gás de petróleo liquefeito canalizado, oleodutos de transporte de hidrocarbonetos líquidos e liquefeitos, infraestruturas de armazenamento e terminais de gás natural liquefeito e das redes de distribuição de gás natural, nos termos da legislação aplicável;
- l) Instaurar e instruir processos de contraordenação e aplicar coimas e sanções acessórias por infrações às regras de licenciamento referidas na alínea anterior, cabendo ao diretor regional com competência na área da energia a decisão sobre os processos de contraordenação e a aplicação de sanções acessórias, sem prejuízo das competências atribuídas por lei a outras entidades, e do disposto no regime geral das contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro;

- m) Desenvolver campanhas de promoção e ações de sensibilização para o uso sustentável da energia, a par de ações de formação e educação para o efeito;
- n) Promover e acompanhar a elaboração de estudos de planeamento energético, tendentes à definição de objetivos estratégicos e de medidas adequadas ao desenvolvimento do setor energético, a nível regional, em articulação com os órgãos e serviços da SRTTE;
- o) Organizar e manter atualizadas as bases de dados de informação estatística respeitante ao setor da energia, promovendo a racionalização sistemática de mecanismos de recolha e tratamento de informação, visando a constituição de um acervo documental atualizado que possibilite a caracterização e perspetivas de desenvolvimento do setor energético;
- p) Assegurar a realização de outras tarefas que, no âmbito da sua área de competências, lhe sejam distribuídas ou cometidas à sua responsabilidade.

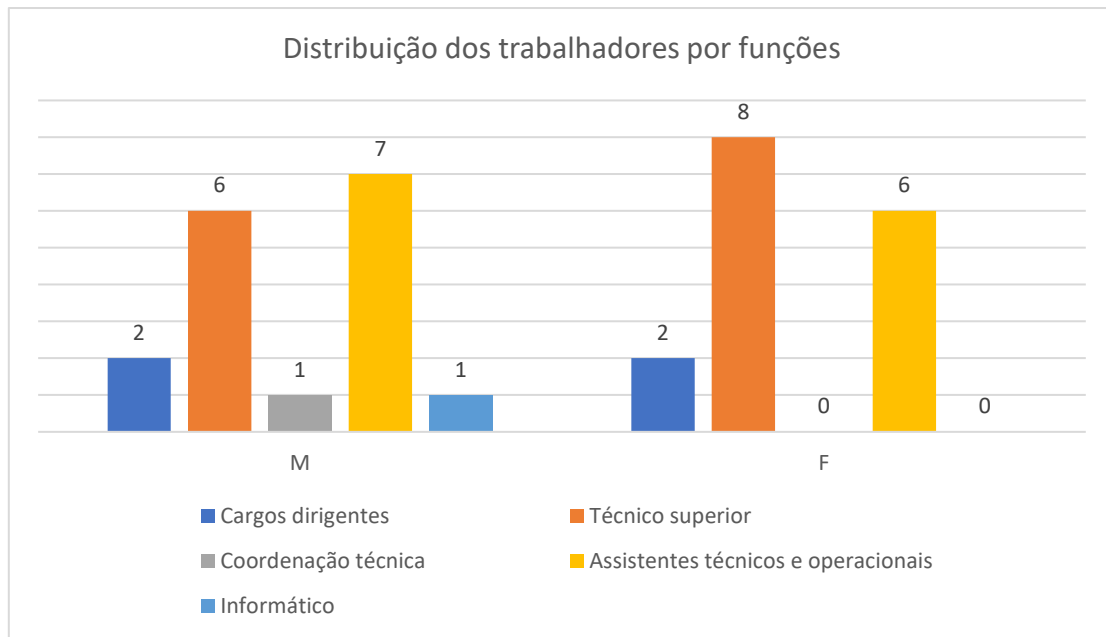
## 2.2. Indicadores relativos ao quadro de pessoal

Para concretizar a sua missão, a DREn conta atualmente com um quadro de pessoal composto por trinta e três (33) trabalhadores, entre os quais um (1) dirigente superior de 1º grau, dois (2) dirigentes intermédios de 1º grau e um (1) dirigente intermédio 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 28 de fevereiro de 2022.



No gráfico apresentado verifica-se que existem 17 homens e 16 mulheres a trabalhar na Direção Regional da Energia (52% homens; 48% mulheres).



Confirma-se que, nas funções de dirigente, o equilíbrio entre géneros é total, com 50% de dirigentes do sexo masculino e 50% do sexo feminino. Constata-se uma maioria de mulheres no cargo de técnico superior e uma ligeira diferença nas restantes funções.

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

A DREn, 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.

#### **a) Estratégia, missão e valores**

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

#### **b) Igualdade no acesso ao emprego**

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

#### **d) Igualdade nas condições de trabalho**

Nas novas contratações, os vencimentos são propostos em função exclusiva das suas competências e formação, não sendo o género considerado na fixação dos vencimentos contratualizados.

#### **e) Proteção na parentalidade**

A DREn 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 patente no regulamento de assiduidade informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade. A DREn possibilita a flexibilidade de horários e 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 DREn 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. É também concedida a dispensa no dia de aniversário dos trabalhadores. Sempre que possível, organizam-se os horários das ações de formação no decorrer do horário normal de trabalho para que todos trabalhadores possam dispor do tempo fora do horário de trabalho.

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

A DREn 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 DREn 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 disponível na *Intranet* destes serviços.



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

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

##### **DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores**

Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/Ponto local	Unidades envolvidas	Indicadores	Meta
Assegurar a informação a trabalhadores relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	R	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção de Serviços de Planeamento e Gestão de Recursos	Direção de Serviços de Planeamento e Gestão de Recursos	Evidência de implementação	Até final de 2022
Consciencializar os trabalhadores e trabalhadoras da DREn para a importância da Igualdade de Género	N	Dar a conhecer aos trabalhadores e trabalhadoras o Plano para a Igualdade de Género da DREn	Direção de Serviços de Planeamento e Gestão de Recursos	Todas as Direções e Unidades	Evidência da partilha do Plano com toda a equipa da DREn	

Assumir interna e externamente o compromisso da DREn com a promoção da Igualdade de Género	N	Quando solicitado, dar a conhecer externamente o Plano para a Igualdade de Género da DREn	Direção de Serviços de Planeamento e Gestão de Recursos	Todas as Direções e Unidades	Evidência da partilha do documento quando solicitado.	Não se aplica.
--	---	---	---	------------------------------	---	----------------

**DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego**

Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/Ponto local	Unidades envolvidas	Indicadores	Meta
Garantir um processo de recrutamento e seleção coerente com os princípios de não discriminação entre homens e mulheres	R	Continuar a monitorizar o cumprimento das obrigações legais com respeito à igualdade no acesso ao emprego	Direção de Serviços de Planeamento e Gestão de Recursos	Todas as Direções	Evidência dos procedimentos concursais	A decorrer

**DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal**

<b>Ações</b>	<b>Tipo (Nova: N ou reforço: R)</b>	<b>Medidas</b>	<b>Responsável/Ponto local</b>	<b>Unidades envolvidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Meta</b>
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores	R	Concessão de 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	Direção de Serviços de Planeamento e Gestão de Recursos	Todas as Direções	Evidência destas tomadas de decisão	Até final de 2022 e contínua

## DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/Ponto local	Unidades envolvidas	Indicadores	Meta
Prevenir e combater o assédio no trabalho	R	Promoção ativa da cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através de divulgação de documentos acerca do tema de interesse geral ou, quando necessário, de sensibilização	Direção de Serviços de Planeamento e Gestão de Recursos	Todas as Direções	Evidência da divulgação de documentos	Até final de 2022 e contínua

## 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 Direção Regional da Energia, 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 e identificar eventuais necessidades de ajustes no caso de desvios ou aspetos de melhoria.