

2026-2027

Plano para a

Igualdade de

Género

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	2
ENQUADRAMENTO LEGAL E ESTRATÉGICO	3
CARACTERIZAÇÃO DA PENAFIEL VERDE, E.M	3
MISSÃO, VISÃO E VALORES	4
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	4
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO	15
CONCLUSÃO.....	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS E FIGURAS

Figura 1- Organograma Institucional	5
Gráfico 1- Distribuição dos recursos humanos por género	7
Gráfico 2- Distribuição dos recursos humanos por escalões etários	8
Gráfico 3- Distribuição dos recursos humanos por categoria profissional .	10
Gráfico 4- Distribuição dos recursos humanos por grau académico	12
Gráfico 5- Média de remunerações por género	13

INTRODUÇÃO

A promoção da igualdade de género constitui um princípio fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa e um elemento central para o desenvolvimento sustentável, justo e inclusivo da sociedade.

A Penafiel Verde, E.M., enquanto entidade privada empresarial mas que fornece um serviço de cariz público, reconhece a importância de integrar esta dimensão na sua cultura organizacional e nos seus processos de gestão interna. Neste sentido, o Plano para a Igualdade de Género reflete o compromisso da empresa com a criação de condições que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, em todos os níveis da organização.

Este Plano encontra-se alinhado com a *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2023 – Portugal + Igual*, estabelecida pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018. Esta estratégia enquadra-se na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e estrutura-se em três eixos principais:

- Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação em razão do sexo (IMH);
- Prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD);
- Combate à discriminação com base na orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

Com este Plano Anual, a Penafiel Verde, E.M. pretende identificar, promover e reforçar medidas concretas que contribuam para um ambiente de trabalho mais equitativo, garantindo o respeito pelos direitos fundamentais e valorizando a diversidade como fator de desenvolvimento organizacional.

ENQUADRAMENTO LEGAL E ESTRATÉGICO

Este Plano respeita os seguintes enquadramentos:

- Constituição da República Portuguesa (artigo 13.º – Princípio da Igualdade);
- Código do Trabalho (artigos 23.º a 65.º – Igualdade e não discriminação);
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto – Promoção da Igualdade Remuneratória;
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2023;
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 (ODS 5 – Igualdade de Género).

CARACTERIZAÇÃO DA PENAFIEL VERDE, E.M

A Penafiel Verde E.M., por delegação do Município de Penafiel, é responsável pela gestão e exploração dos sistemas públicos de captação, tratamento e distribuição de água potável, bem como, a drenagem e tratamento de águas residuais, produzidas no concelho de Penafiel.

Desde a sua fundação, em 2006, a Penafiel Verde, E.M. tem vindo a realizar investimentos significativos no concelho, alicerçados numa forte capacidade de planeamento e execução, numa gestão operacional e financeira eficiente, e na aposta contínua em soluções tecnológicas inovadoras. A dedicação e o profissionalismo de todos os colaboradores têm sido determinantes para a melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados, reforçando o compromisso da Empresa Municipal com um serviço público de excelência.

MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO

A Penafiel Verde, E.M. é uma empresa municipal e tem por missão, por delegação do Município de Penafiel, a gestão e exploração, de forma sustentada, dos sistemas públicos de captação e distribuição de água potável e de drenagem e tratamento de águas residuais, produzidas no concelho de Penafiel, de forma a contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos respetivos cidadãos.

VISÃO

Ser reconhecida, pelos seus clientes e outras entidades com as quais interage, como uma empresa municipal de referência no serviço público de abastecimento de água e drenagem águas residuais, pela sua competência e qualidade dos serviços prestados.

VALORES

Serviço Público;

Desenvolvimento Sustentável;

Qualidade do Serviço.

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A estrutura orgânica da Penafiel Verde, E.M. é composta por 6 departamentos operacionais e 11 serviços de suporte, organizados conforme o organograma a seguir apresentado.

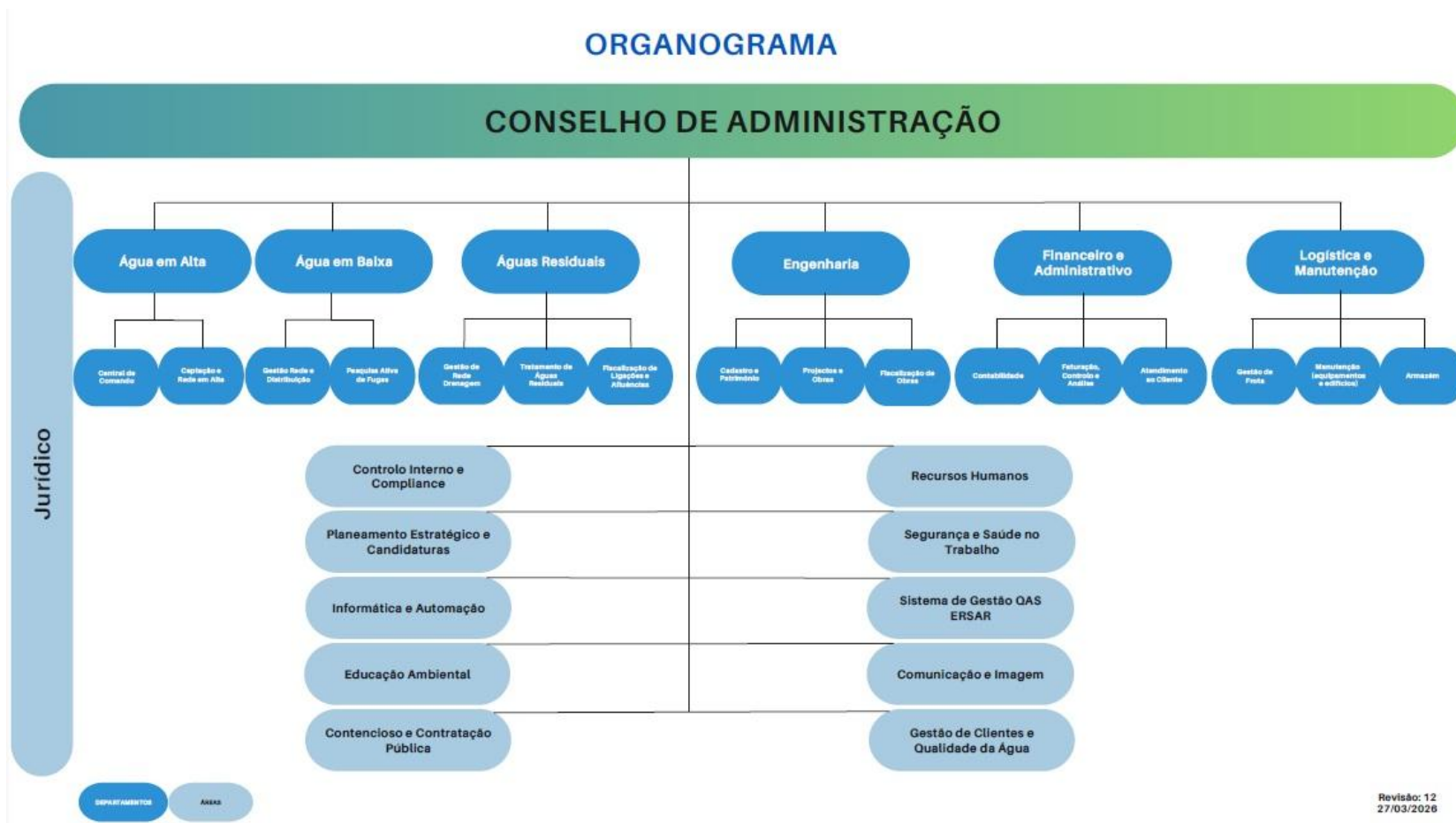


Figura 1- Organograma Institucional

A Penafiel Verde, E.M. adota e promove boas práticas no domínio da igualdade de género, aplicáveis tanto aos seus colaboradores, como aos membros dos seus órgãos sociais. A empresa assume um compromisso contínuo com a implementação, monitorização e melhoria destas práticas, consolidando uma cultura organizacional assente nos princípios da igualdade de tratamento e de oportunidades.

A política interna pauta-se por uma abordagem neutra e não discriminatória em todos os processos de gestão de pessoas, nomeadamente no recrutamento, seleção, progressão na carreira e avaliação de desempenho. As práticas de recursos humanos refletem este compromisso, através de ações concretas que visam garantir:

- A promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens;
- A proteção na parentalidade;
- A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- A prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência de género;
- O combate à discriminação com base na orientação sexual, identidade de género e características sexuais.

Neste contexto, e com vista à identificação de eventuais desigualdades e ao reforço da transparência interna, apresentam-se, de seguida, dados estatísticos que permitem analisar a composição da força de trabalho da Penafiel Verde, E.M., com especial enfoque na distribuição por género de diversos indicadores relevantes.

Distribuição dos Recursos Humanos por género

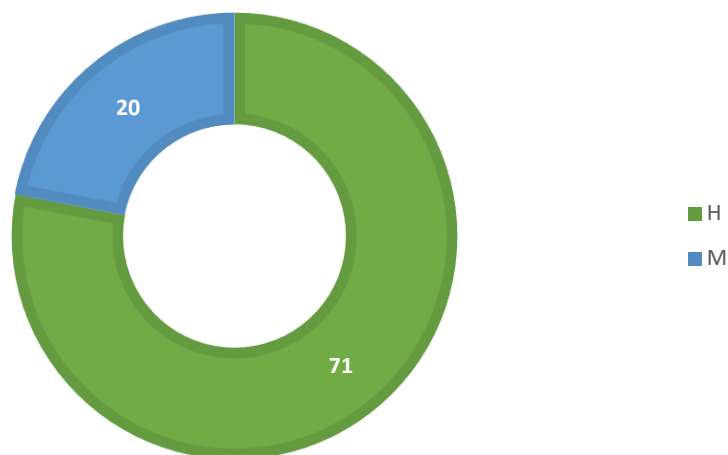


Gráfico 1- Distribuição dos recursos humanos por género

Em termos de distribuição por género, dos 91 colaboradores e membros do Conselho de Administração da Penafiel Verde, E.M., 71 são do sexo masculino e 20 do sexo feminino. A análise da distribuição dos colaboradores por género evidencia uma predominância do sexo masculino, que representa 78% do total do efetivo, face a 22% do sexo feminino. Esta distribuição traduz uma composição maioritariamente masculina da organização, preponderância que se tem mantido de forma consistente ao longo dos anos.

Distribuição dos Recursos Humanos por escalões etários

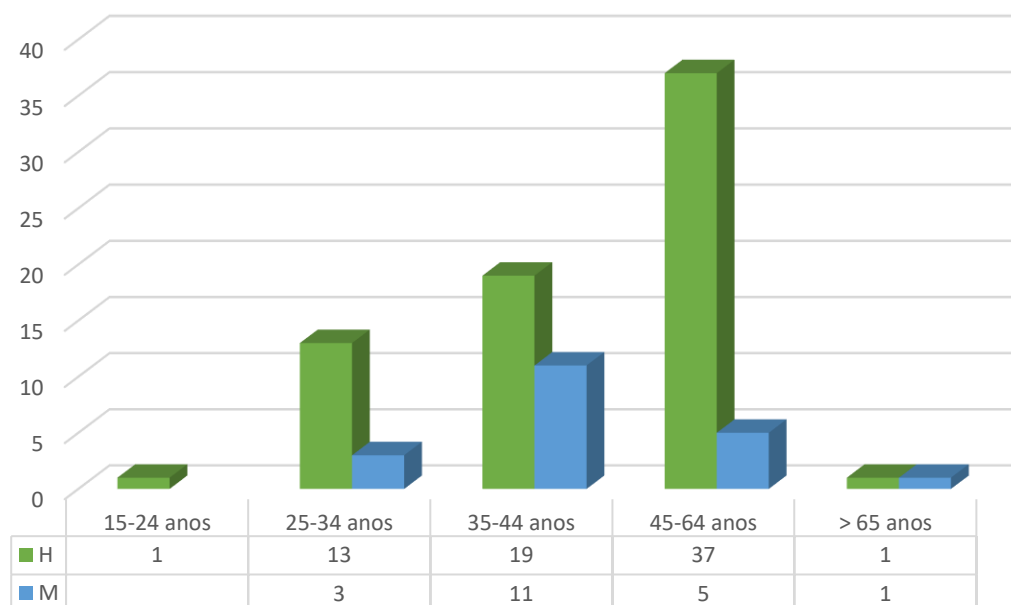


Gráfico 2- Distribuição dos recursos humanos por escalões etários

No gráfico apresentado observa-se uma predominância do sexo masculino em todas as faixas etárias, mantendo-se a tendência verificada no ano anterior. Esta predominância é particularmente acentuada na faixa etária dos 45-64 anos, que concentra o maior número de colaboradores.

As faixas dos 35-44 anos e dos 25-34 anos apresentam igualmente uma maior representação masculina, embora na primeira se denote uma diferença menos expressiva entre géneros.

As faixas etárias dos 15-24 anos e dos maiores de 65 anos apresentam uma expressão reduzida no total do efetivo, sendo a distribuição por género equilibrada nestes grupos. Esta realidade deve, contudo, ser interpretada tendo em consideração o reduzido número de colaboradores abrangidos.

No que respeita à estrutura etária global, verifica-se uma concentração significativa do efetivo entre os 35 e os 64 anos, que representa cerca de 79% dos

colaboradores. Embora a faixa dos 45-64 anos seja a mais representativa, a idade média dos colaboradores situa-se nos 45 anos, o que traduz uma estrutura etária diversificada, com coexistência de diferentes gerações na organização.

A diversidade etária constitui uma oportunidade para a valorização das diferentes experiências, competências e perspetivas, sendo importante continuar a promover equipas de trabalho intergeracionais, que favoreçam a partilha de conhecimentos e saberes entre colaboradores de diferentes gerações.

Neste contexto, a organização deverá continuar a promover uma cultura inclusiva, assente na igualdade de oportunidades independentemente da idade ou do género, valorizando a experiência dos colaboradores mais seniores e, simultaneamente, potenciando a integração, desenvolvimento e retenção dos colaboradores mais jovens. Esta abordagem contribui para a partilha e preservação do conhecimento organizacional, para a cooperação entre gerações e para a sustentabilidade dos recursos humanos da organização.

Distribuição dos Recursos Humanos por categoria profissional

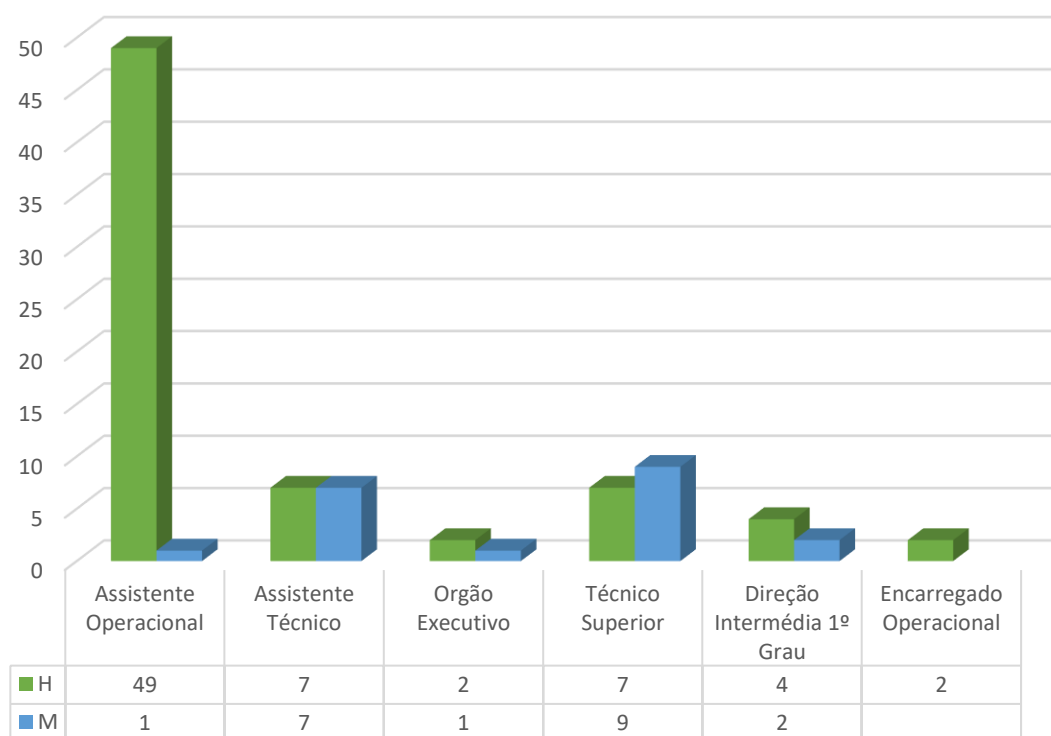


Gráfico 3- Distribuição dos recursos humanos por categoria profissional

A distribuição dos recursos humanos por categoria profissional evidencia uma forte concentração na categoria de Assistente Operacional, que representa 50 dos 91 elementos, correspondendo a 54,9% do total. Esta categoria é também aquela onde se verifica a maior assimetria de género, com 49 homens e apenas 1 mulher, traduzindo uma composição marcadamente masculina.

A categoria de Técnico Superior é a segunda mais representativa, com 16 elementos (17,6%), apresentando, ao contrário da tendência global da organização, uma maior representação feminina, com 9 mulheres face a 7 homens. Esta distribuição demonstra uma presença mais equilibrada entre os dois géneros nesta categoria.

Na categoria de Assistente Técnico, que integra 14 elementos (15,4%), verifica-se uma distribuição totalmente equilibrada entre homens e mulheres, com 7 elementos

de cada sexo.

Relativamente à Direção Intermédia de 1.º Grau, estão representados 6 elementos (6,6%), dos quais 4 são homens e 2 são mulheres. No Órgão Executivo, constituído por 3 elementos, verifica-se igualmente uma predominância masculina, com 2 homens e 1 mulher.

A categoria de Encarregado Operacional, com 2 elementos, é exclusivamente masculina. Apesar de ser uma categoria com reduzida expressão numérica, esta realidade contribui para a predominância masculina nas funções de natureza operacional e de supervisão.

De forma global, os dados evidenciam que a distribuição por género não é uniforme entre as diferentes categorias profissionais. A predominância masculina está sobretudo associada às funções de natureza operacional, enquanto nas funções de maior qualificação técnica se observa uma distribuição mais equilibrada ou mesmo uma predominância feminina.

Importa destacar que Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Direção Intermédia de 1.º Grau apresentam uma presença feminina mais significativa, sendo particularmente relevante o equilíbrio verificado na categoria de Assistente Técnico e a predominância feminina na categoria de Técnico Superior.

Distribuição dos Recursos Humanos por grau académico

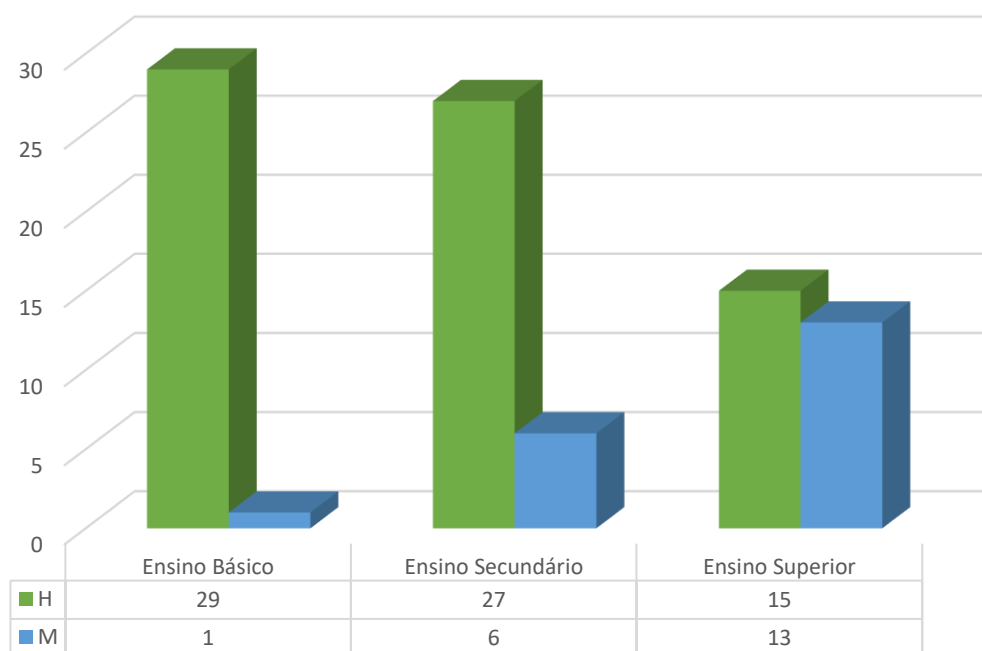


Gráfico 4- Distribuição dos recursos humanos por grau académico

A análise da distribuição dos recursos humanos por grau académico evidencia uma distribuição relativamente equilibrada entre os diferentes níveis de escolaridade, com maior representatividade do ensino secundário (36,3%), seguido do ensino básico (33,0%) e do ensino superior (30,8%).

A análise por género revela, contudo, diferenças significativas. A população masculina apresenta maior concentração nos níveis de ensino básico e secundário, enquanto no ensino superior se verifica uma representação mais equilibrada entre homens e mulheres. Dos 28 colaboradores com formação superior, 15 são homens e 13 são mulheres, correspondendo a uma representação feminina de 46,4%.

Distribuição média de remunerações por género

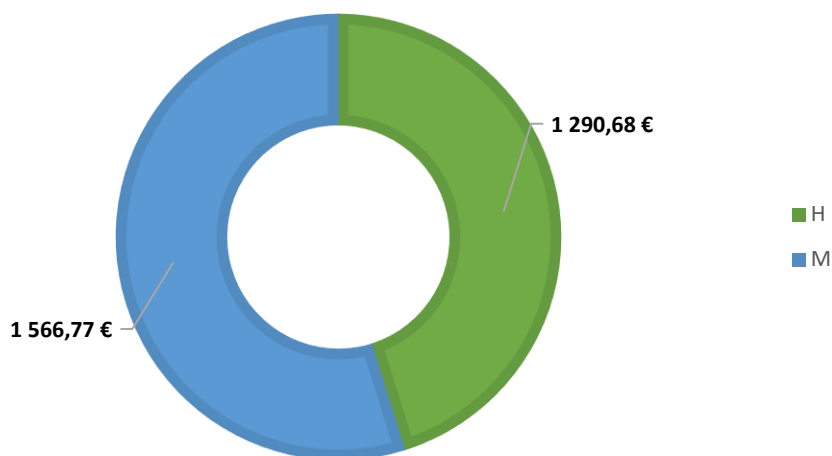


Gráfico 5- Média de remunerações por género

A análise dos valores remuneratórios evidencia uma diferença salarial média favorável às mulheres. O valor médio remuneratório dos homens é de 1.290,68€, enquanto o das mulheres é de 1.566,77€.

Em termos absolutos, verifica-se uma diferença de 276,09€ mensais, correspondendo a uma remuneração média das mulheres 21,4% superior à dos homens.

Com efeito, verifica-se uma forte concentração masculina nas funções operacionais, nomeadamente na categoria de Assistente Operacional, enquanto as mulheres apresentam uma representação mais significativa nas categorias de maior qualificação, designadamente na categoria de Técnico Superior, onde são inclusivamente maioritárias. Esta diferente composição profissional influencia naturalmente a remuneração média global de cada género, pelo que a diferença observada não permite, isoladamente, concluir pela existência de uma vantagem remuneratória das mulheres.

Análise global da igualdade de género

A análise integrada dos indicadores evidencia uma estrutura de recursos humanos maioritariamente masculina, realidade que se mantém transversal às diferentes faixas etárias e que está particularmente associada à elevada concentração de homens nas funções de natureza operacional.

Apesar da menor representatividade global das mulheres, verifica-se uma maior aproximação entre géneros nos níveis de qualificação mais elevados e nas categorias de natureza técnica, destacando-se a presença significativa de mulheres entre os Técnicos Superiores. Esta realidade demonstra que a menor representação feminina no efetivo não se traduz numa menor qualificação académica.

No que respeita à remuneração, os dados disponíveis não evidenciam uma diferença salarial desfavorável às mulheres, apresentando estas, em média, uma remuneração superior à dos homens. Contudo, este indicador deve ser analisado em articulação com a distribuição pelas diferentes categorias profissionais e níveis de responsabilidade, que apresentam uma composição de género distinta.

Globalmente, o principal desafio em matéria de igualdade de género prende-se, assim, com a redução das assimetrias na representação de homens e mulheres nas diferentes funções e categorias profissionais, promovendo condições de igualdade no recrutamento, acesso à formação, desenvolvimento e progressão profissional.

Neste sentido, a monitorização regular destes indicadores permitirá acompanhar a evolução da organização e identificar eventuais áreas em que seja necessário reforçar medidas que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

O presente Plano para a Igualdade de Género tem como objetivo principal promover e consolidar boas práticas que assegurem a efetiva igualdade de género, abrangendo todos os colaboradores e colaboradoras, bem como os membros dos órgãos sociais da Penafiel Verde, E.M.

Em alinhamento com as orientações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e com base no diagnóstico detalhado realizado, a Penafiel Verde, E.M. definiu e priorizou um conjunto de medidas estratégicas para o período de 2026 e 2027. Estas medidas contemplam a continuidade de ações previamente implementadas, outras em fase de execução e um plano de novas intervenções a desenvolver ao longo deste biénio. A Penafiel Verde, E.M. compromete-se a assegurar a implementação eficaz destas ações, bem como a monitorização constante e a promoção da melhoria contínua no âmbito da igualdade de género.

O Plano abrange os seguintes domínios estratégicos:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Comunicação institucional e imagem;
- Recrutamento e seleção;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições e ambientes de trabalho;
- Política de remuneração e gestão de carreiras;
- Proteção e apoio na parentalidade;
- Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- Prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.

Este Plano constitui uma ferramenta essencial para a promoção de uma cultura organizacional inclusiva, justa e equitativa, que valorize a diversidade e assegure

oportunidades iguais para todos, independentemente do género.

De forma a garantir a operacionalização efetiva do Plano para a Igualdade de Género para os anos de 2026 e 2027, apresenta-se, a seguir, a identificação detalhada dos objetivos estratégicos a alcançar, das medidas concretas a implementar e dos responsáveis pelo seu acompanhamento e execução.

Os quadros que se seguem sistematizam esta informação, facilitando a monitorização e avaliação contínua das ações propostas. Esta abordagem visa assegurar uma gestão transparente e rigorosa do Plano, permitindo ajustar e aprimorar as medidas conforme a evolução do contexto organizacional e dos resultados obtidos.

Assim, cada domínio prioritário é desdobrado em metas claras e ações específicas, alinhadas com o compromisso da Penafiel Verde, E.M. na promoção da igualdade de género e no reforço de um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo.

MEDIDAS							
DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Departamento de Comunicação	Departamento de Comunicação Departamento de Recursos Humanos	N/A	Número de interações	Divulgação do compromisso interna e externamente (em pelo menos 2 meios de comunicação)	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	Recursos Humanos Controlo Interno e Compliance	Recursos Humanos Controlo Interno e Compliance	N/A	Constituição do comité para a Igualdade e Nº de reuniões do Comité realizadas	Constituição e formalização do Comité para a Igualdade, com definição das respetivas competências, realização de reuniões periódicas de acompanhamento	

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	Recursos Humanos	Recursos Humanos	N/A	Nº de ações realizadas sobre a temática / Taxa de participação	Integrar, anualmente, no Plano de Formação, pelo menos uma ação de formação sobre Igualdade entre Mulheres e Homens	

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Previsão da adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Recursos Humanos	Recursos Humanos	N/A	Nº de pedidos apresentados e diferidos	Assegurar a possibilidade de adaptação do horário de trabalho, sempre que compatível com as necessidades do serviço e mediante requerimento	

SUBDIMENSÃO: Meia Jornada							
Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa concede a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica	Recursos Humanos	Recursos Humanos	N/A	Existência e implementação do procedimento interno / N.º de pedidos de acesso à modalidade de meia jornada (N.º/ano)	Criar e implementar procedimento interno que assegure o acesso à modalidade de meia jornada, nos termos legalmente aplicáveis	

SUBDIMENSÃO: Teletrabalho							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Recursos Humanos	Recursos Humanos	N/A	N.º de trabalhadores abrangidos pelo regime de teletrabalho (N.º/ano)	Promover a aplicação do regime de teletrabalho, sempre que as funções o permitam, como medida de apoio à conciliação da vida profissional e pessoal	

CONCLUSÃO

Com o objetivo de garantir a implementação eficaz do Plano para a Igualdade de Género para o biénio 2026-2027, a Penafiel Verde, E.M. constituiu uma Comissão de Acompanhamento, composta por representantes de diferentes áreas da organização:

- Recursos Humanos,
- Unidade de Controlo Interno,
- Gabinete de Comunicação e
- Serviço de Qualidade.

Esta Comissão será responsável por promover, monitorizar e avaliar a execução do plano, assegurando o cumprimento das ações previstas e a sua adequação contínua às necessidades da organização. Caberá ainda à Comissão propor ajustes sempre que necessário, mediante aprovação do Conselho de Administração.

Anualmente, será elaborado um relatório detalhado que apresentará os resultados alcançados, as medidas implementadas e sugestões de melhoria, contribuindo para o aperfeiçoamento contínuo das práticas internas e para a consolidação de uma cultura organizacional mais justa, equitativa e inclusiva.

A Penafiel Verde, E.M. reafirma, assim, o seu compromisso com a promoção da igualdade de género, assumindo este plano como um instrumento estratégico para o desenvolvimento sustentável e responsável da organização.