

2024-2025

Plano para a

Igualdade de

Género

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO..... | 3 |
| CARACTERIZAÇÃO DA PENAFIEL VERDE, E.M..... | 4 |
| MISSÃO, VISÃO E VALORES..... | 4 |
| CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS..... | 5 |
| PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO | 10 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|---|
| Gráfico 1 - Distribuição dos recursos humanos por género | 6 |
| Gráfico 2 - Distribuição dos recursos humanos por escalões etários | 7 |
| Gráfico 3 - Distribuição dos recursos humanos por categoria profissional | 7 |
| Gráfico 4 - Distribuição dos recursos humanos por género e grau académico | 8 |
| Gráfico 5 - Média das remunerações por género | 9 |

INTRODUÇÃO

A igualdade de género é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa, sendo um direito humano essencial para o desenvolvimento de uma sociedade justa e de participação plena de todos os indivíduos, independentemente do género.

Com a implementação deste plano para a Igualdade de Género, a Penafiel Verde, E.M., na sua estratégia, pretende alinhar-se com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não discriminação 2018-2023 Portugal + Igual, estabelecida pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) que lançou um novo ciclo programático em 2018, alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 e apoiada em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

Com o presente Plano, a Penafiel Verde, E.M, pretende demonstrar o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da promoção da 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.

Fundada em 2006, a Penafiel Verde E.M. tem realizado vários investimentos no concelho de Penafiel, reforçados pela capacidade de planeamento e de execução, mas também, pela experiência na gestão operacional e financeira, e ainda no desenvolvimento de soluções tecnológicas diferenciadoras. Também a dedicação e o empenho de todos/as os/as colaboradores/as permitem, à Empresa Municipal, a melhoria contínua na prestação de um serviço público de qualidade.

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

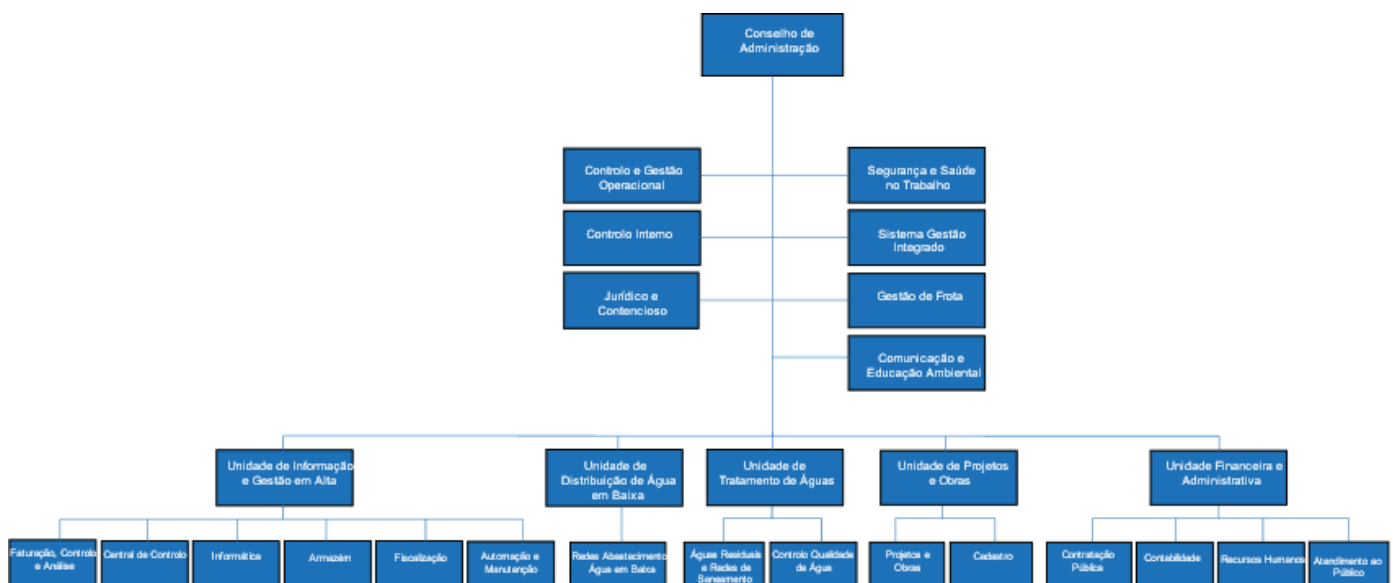
Serviço Público;

Desenvolvimento Sustentável;

Qualidade do Serviço.

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A estrutura orgânica da Penafiel Verde, E.M. é composta por 7 serviços de suporte e 5 unidades orgânicas, como se pode verificar no organograma a seguir apresentado.



A Penafiel Verde, E.M. promove boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos/às seus/suas colaboradores/as, como aos membros dos órgãos sociais, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes. Esta política pauta-se por princípios de igualdade de tratamento e de oportunidades, assumindo uma postura neutra e não discriminatória nos processos de recrutamento e seleção e de gestão de carreiras.

As práticas de recursos humanos implementadas neste âmbito visam a promoção da igualdade salarial, a proteção na parentalidade, a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, a prevenção e combate à violência contra as mulheres, o combate à discriminação em razão da orientação sexual, da identidade de género e das características sexuais.

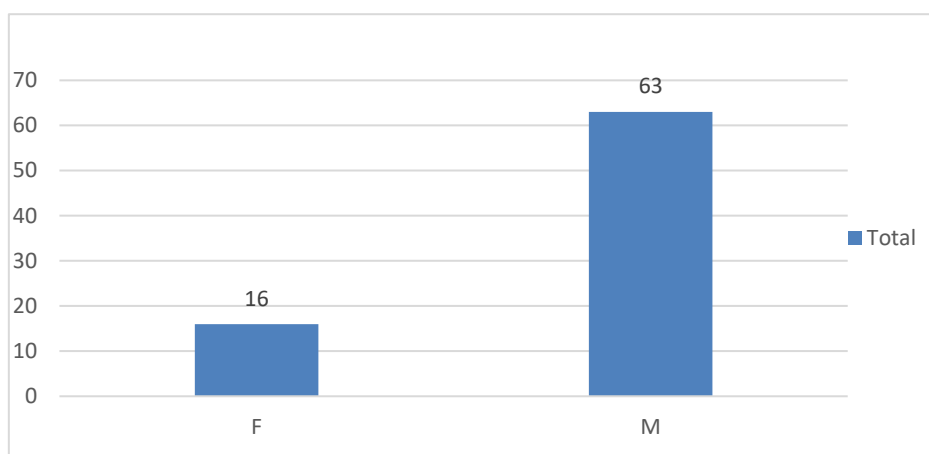


Gráfico 1 - Distribuição dos recursos humanos por género

Em termos de distribuição por género, dos 79 colaboradores/as da Penafiel Verde, E.M., 63 são do sexo masculino e 16 do sexo feminino. A distribuição demonstra uma preponderância do sexo masculino, mantendo a representatividade masculina versus feminina dos anos anteriores.

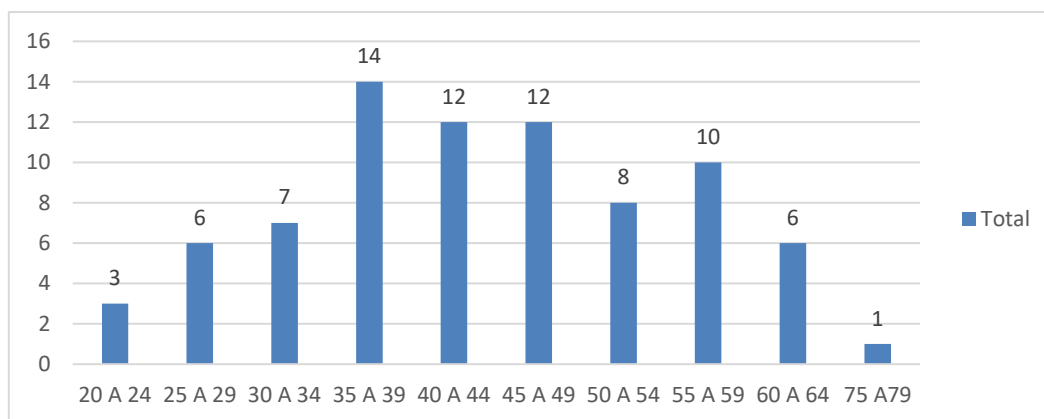


Gráfico 2 - Distribuição dos recursos humanos por escalões etários

Relativamente à distribuição por escalão etário, e pela análise do gráfico apresentado, verifica-se mais de metade dos/as colaboradores/as têm idades inferiores a 50 anos, sendo a média de idades de 44 anos, o que revela uma estrutura etária equilibrada e relativamente jovem. A Penafiel Verde, E.M., não efetua qualquer tipo de discriminação relativamente à idade, incentivando à organização de equipas de trabalho que valorizem a experiência, os conhecimentos e saberes dos/as colaboradores/as, para que haja uma partilha destas competências com os mais jovens.

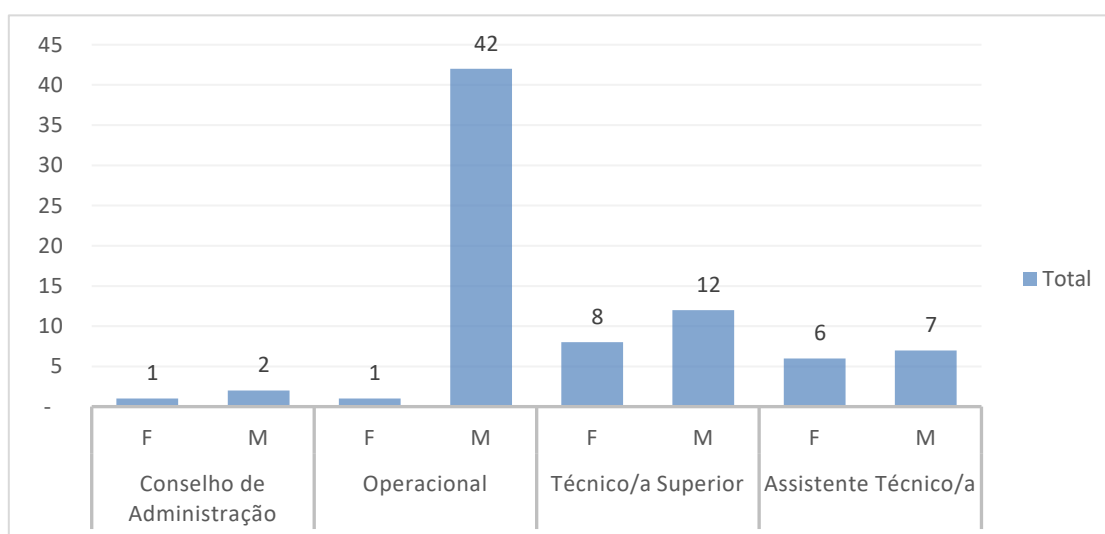


Gráfico 3 - Distribuição dos recursos humanos por categoria profissional

A maioria dos/as colaboradores/as da Penafiel Verde, E.M. estão incluídos na categoria profissional de “Assistente Operacional”, com um peso de 43 na estrutura de recursos humanos, seguindo-se as categorias de “Técnico/a Superior” com 20 colaboradores/as e de “Assistentes Técnico/as” com 13.

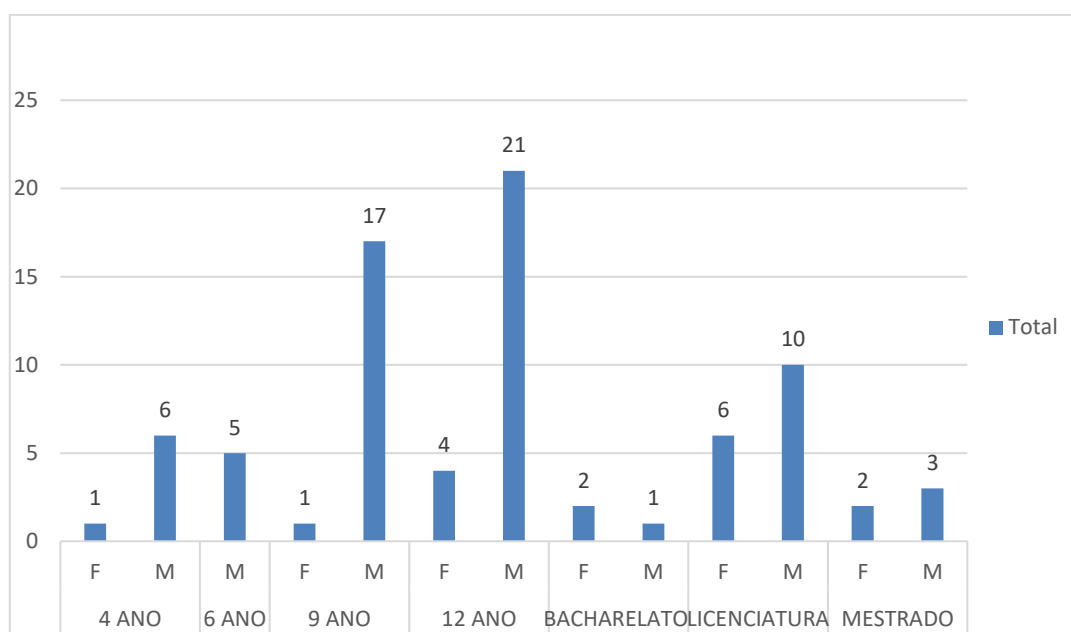


Gráfico 4 - Distribuição dos recursos humanos por género e grau académico

No que concerne às habilitações literárias, no final junho de 2024, verifica-se que 25 colaboradores/as possuíam o ensino secundário, 24 o ensino superior e 18 o 9º ano de escolaridade. Com escolaridade inferior a 6 anos incluem-se apenas 12 trabalhadores/as. É de realçar que mais de 50% dos recursos humanos da Penafiel Verde, E.M. tem um nível de escolaridade igual ou superior ao 12º ano de escolaridade.

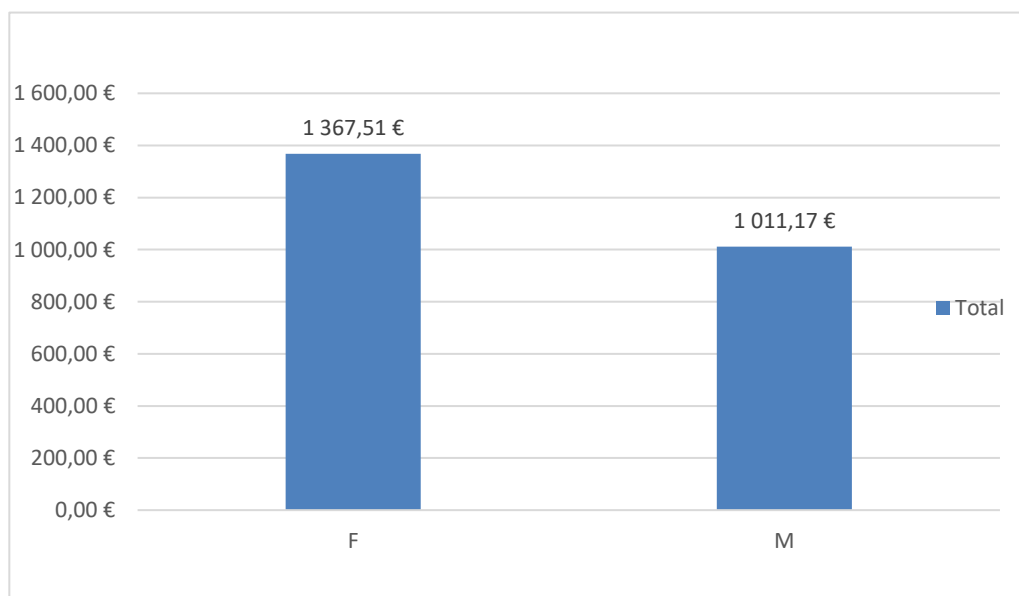


Gráfico 5 - Média das remunerações por género

As diferenças salariais apuradas no gráfico apresentado, não se devem a desigualdades, mas a diferenças nos níveis de qualificação e nos cargos desempenhados pelos/as colaboradores/as.

O Conselho de Administração, o órgão máximo, Presidente com funções executivas, é do sexo feminino que aufero o valor mais alto, enquanto que os restantes elementos deste órgão são do sexo masculino, não exercem funções executivas, pelo que não recebem salário.

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Este Plano para a Igualdade de Género tem como objetivo garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicáveis tanto aos/às colaboradores/as, assim como aos membros dos órgãos sociais.

Neste seguimento, e com base nas orientações fornecidas pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), a Penafiel Verde, E.M., selecionou as medidas que considera de grande prioridade, tendo em conta os resultados do diagnóstico realizado, e elaborou um Plano para a Igualdade de Género que inclui medidas já implementadas, medidas em fase de implementação, assim como outras a implementar em 2024/2025. A Penafiel Verde, E.M. assume o compromisso com a implementação das medidas propostas, assim como a sua monitorização e melhoria contínua.

A implementação do Plano para Igualdade de Género visa o desenvolvimento de medidas relacionadas com os seguintes domínios:

- ✓ Missão, valores e estratégia;
- ✓ Comunicação e imagem;
- ✓ Igualdade nas condições de trabalho;
- ✓ Diálogo social e participação dos/as colaboradores/as;
- ✓ Recrutamento e seleção;
- ✓ Formação e aprendizagem inicial e contínua;
- ✓ Remuneração e gestão de carreiras;
- ✓ Respeito pela dignidade entre homens e mulheres;
- ✓ Conciliação entre o trabalho, a família e vida pessoal;

- ✓ Proteção na parentalidade;
- ✓ Prevenção e combate ao assédio no trabalho.

| DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA | | | | | | | |
|---|--|--|---------------------|-----------|---|-------------------------|--|
| Objetivos | Medida | Unidades responsáveis | Unidades envolvidas | Orçamento | Indicador | Estado da implementação | Meta |
| Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade | Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens | -Serviço de Qualidade -Recursos Humanos | Toda a empresa | N/A | nº de objetivos | Em implementação | Cumprimento de pelo menos um objetivo estratégico |
| Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo | Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas) | - Serviço da Qualidade | Toda a empresa | N/A | nº dos documentos e formas de comunicação com linguagem inclusiva | A implementar | 80% dos documentos e formas de comunicação com linguagem inclusiva |
| 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 | - Gabinete Comunicação | Recursos Humanos | N/A | nº de acessos e visualizações | A implementar | Divulgação do compromisso em pelo menos 2 meios de comunicação |

| | | | | | | | |
|---|---|---|----------------|-----|---|---------------|--|
| Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens | Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa | - Serviço de Qualidade - Gabinete de Comunicação | Toda a empresa | N/A | N.º colaboradores/as com acesso ao plano/N.º total de colaboradores/as N.º colaboradores/as que tem conhecimento do Plano / N.º total de Colaboradores/as | A implementar | 100% dos/as colaboradores/as com acesso ao Plano |
|---|---|---|----------------|-----|---|---------------|--|

DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

| Objetivos | Medida | Unidades responsáveis | Unidades envolvidas | Orçamento | Indicador | Estado da implementação | Meta |
|---|--|-----------------------|---------------------|-----------|-----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens | Constituição das equipas de seleção com representação equilibrada de mulheres e homens | Recursos Humanos | Toda a empresa | N/A | nº de procedimentos criados | Em Implementação | Criação de pelo menos um procedimento |

SUBDIMENSÃO: ANÚNCIOS, SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

| Objetivos | Medida | Unidades responsáveis | Unidades envolvidas | Orçamento | Indicador | Estado da implementação | Meta |
|---|--|-----------------------|----------------------|-----------|-----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego | Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho | Recursos Humanos | Serviço de Qualidade | N/A | nº de procedimentos criados | Em Implementação | Criação de pelo menos um procedimento |

DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

| Objetivos | Medida | Unidades responsáveis | Unidades envolvidas | Orçamento | Indicador | Estado da implementação | Meta |
|--|--|-----------------------|---------------------|---------------------------|---|-------------------------|--|
| 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 | Toda a empresa | Custo da ação de formação | Rácio entre nº de colaboradores/as abrangidos/as pelas ações de formação e o total de colaboradores/as da empresa | A implementar | 80% dos/as colaboradores/as com a ação de formação concluída |

PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

| Objetivos | Medida | Unidades responsáveis | Unidades envolvidas | Orçamento | Indicador | Estado da implementação | Meta |
|--|---|-----------------------|----------------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa | Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente e por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção | Recursos Humanos | Serviço da Qualidade | N/ | nº de procedimentos implementados | Em implementação | Criação de pelo menos um procedimento |

DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
SUBDIMENSÃO: SALÁRIOS

| Objetivos | Medida | Unidades responsáveis | Unidades envolvidas | Orçamento | Indicador | Estado da implementação | Meta |
|---|---|-----------------------|---------------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial | Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas | Recursos Humanos | Contabilidade | N/a | nº de procedimentos implementados | Em implementação | Criação de pelo menos um procedimento |

DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE
SUBDIMENSÃO: LICENÇAS/ LICENÇAS PARTILHADAS

| Objetivos | Medida | Unidades responsáveis | Unidades envolvidas | Orçamento | Indicador | Estado da implementação | Meta |
|--|--|-----------------------|---------------------|--|---|-------------------------|--|
| Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença | Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição | Recursos Humanos | Contabilidade | Valor dos salários dos contratos de substituição | Nº procedimentos contratuais que assegurem a substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade | Implementada | Todos os trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças de parentalidade são substituídos temporariamente e através de processos concursais |

PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

| Objetivos | Medida | Unidades responsáveis | Unidades envolvidas | Orçamento | Indicador | Estado da implementação | Meta |
|--|--|-----------------------|-------------------------|-----------|-----------------------------|-------------------------|---|
| Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença | Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade | Recursos Humanos | Gabinete de Comunicação | N/A | nº de procedimentos criados | A implementar | Criação e implementação de procedimento |

DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

| Objetivos | Medida | Unidades responsáveis | Unidades envolvidas | Orçamento | Indicador | Estado da implementação | Meta |
|---|---|-------------------------|---------------------|--------------------------|-----------|-------------------------|---|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar | Recursos Humanos | Toda a empresa | Valor do seguro de saúde | N/A | Em implementação | Todos os colaboradores cobertos com seguro de saúde |
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas) | Gabinete de Comunicação | Recursos Humanos | N/A | N/A | A implementar | N/A |

SUBDIMENSÃO: DISPENSA DE ALGUMAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E TRABALHO SUPLEMENTAR

PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

| Objetivos | Medida | Unidades responsáveis | Unidades envolvidas | Orçamento | Indicador | Estado da implementação | Meta |
|---|---|-----------------------|---------------------|-----------|---------------------|-------------------------|-----------------------------|
| Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar 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 respeita a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância | Recursos Humanos | Toda a empresa | N/A | nº de procedimentos | Em implementação | Cumprimento do procedimento |

DIMENSÃO: PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

| Objetivos | Medida | Unidades responsáveis | Unidades envolvidas | Orçamento | Indicador | Estado da implementação | Meta |
|---|--|--|---------------------|-----------|-----------|-------------------------|--|
| Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho | Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho | Comité de Ética e Conduta (representantes de vários departamentos) | Recursos Humanos | N/A | N/A | Implementado | Cumprimento do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho |

Para proceder à avaliação e acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género, a Penafiel Verde, E.M. decidiu constituir uma Comissão do qual fazem parte:

- 1 Colaborador/a dos Recursos Humanos;
- 1 Colaborador da Unidade de Controlo Interno;
- 1 Colaborador/a do Gabinete de Comunicação;
- 1 Colaborador/a do Serviço de Qualidade;

Esta Comissão tem a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano, monitorizar o grau de concretização das ações previstas, revê-lo e atualizá-lo, sempre que necessário, com a aprovação do Conselho de Administração.

A Comissão de acompanhamento elaborará anualmente um relatório com informação acerca do plano, das ações desenvolvidas, das medidas implementadas e com propostas de sugestões de melhoria.

Este Plano para a Igualdade de Género foi elaborado para ser aplicado nos anos 2024-2025.

CONTROLO DE REVISÕES E APROVAÇÃO

| Data | Revisão | Conteúdo da revisão |
|-------------|----------------|--------------------------------|
| 11/05/2022 | 00 | Redação da versão original |
| 11/05/2022 | 01 | Atualização de valores e dados |
| | | |
| | | |
| | | |

Aprovado por: (Conselho Administração)