

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO DA PENAFIEL ACTIVA, EM

ÍNDICE

INTRODUÇÃO-----	2
QUEM SOMOS?-----	3
MISSÃO, VISÃO E VALORES-----	4
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS-----	6
PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO-----	9
ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO-----	13

INTRODUÇÃO

Através da Lei n.º62/2017, de 1 de agosto, foi aprovado 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. No seu artigo 7.º, as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, “elaborar planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”.

A Igualdade de Género é uma questão de direitos fundamentais e por isso, a não discriminação em função do género, está expressamente assegurada no Regulamento Interno da empresa, a par com outros tipos de discriminação, nomeadamente em função da raça, convicção religiosa ou opinião política.

A Penafiel Activa, EM e os seus colaboradores/as estão assim comprometidos/as em pautar a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, devendo denunciar qualquer prática que contrarie estas orientações.

As empresas, enquanto agentes ativos na sociedade, têm um papel fundamental na mudança do atual paradigma que tem perpetuado situações como:

- A existência de *gap salarial* decorrente da participação desigual dos homens e mulheres no mercado de trabalho;
- A existência de segregação vertical decorrente da existência de estereótipos de género - os lugares de chefia são maioritariamente ocupados por homens, pese embora o número de mulheres com habilitações superiores, a nível nacional, ser superior ao dos homens;
- A existência de segregação horizontal decorrente da existência de estereótipos de género e de papéis sociais -continuam a persistir profissões tendencialmente femininas e tendencialmente masculinas;
- A existência de desigualdades na participação e uso do tempo entre homens e mulheres no que diz respeito à vida familiar – mulheres são as principais cuidadoras e homens são estigmatizados nos seus locais de trabalho quando fazem uso dos seus direitos parentais.

QUEM SOMOS?

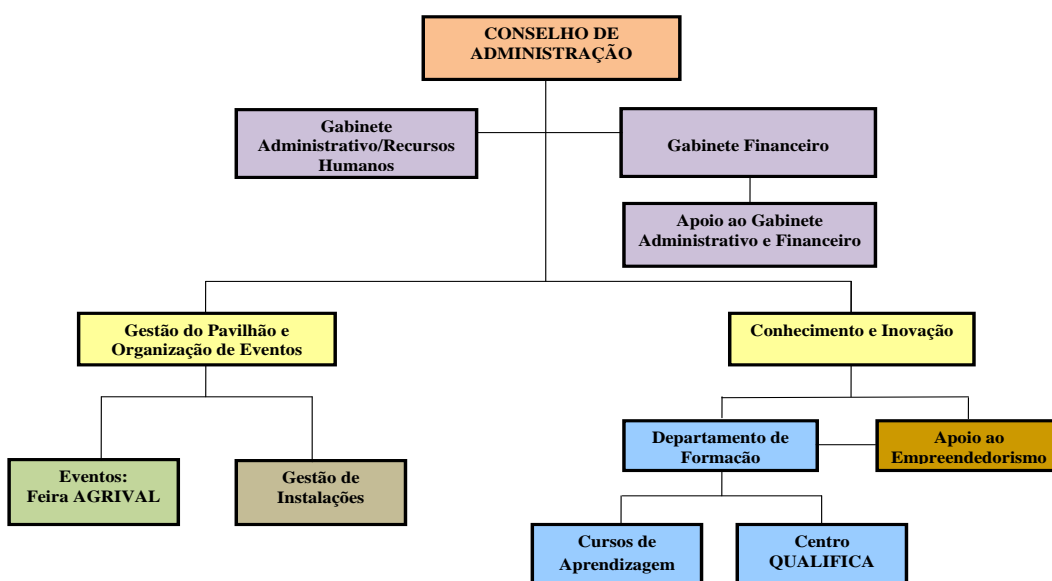
A Penafiel Activa, EM é uma Empresa Municipal cujo capital social é detido na sua totalidade pelo Município de Penafiel e foi constituída em agosto de 2002.

As atividades da empresa são de natureza tão variada como a gestão de equipamentos municipais (Pavilhão de Feiras e Exposições), passando pela formação e o ensino tecnológico, até à organização de eventos, em estreita articulação com a Câmara Municipal de Penafiel, através dos seus diferentes pelouros e serviços.

A empresa desenvolve a sua atividade pautando a sua linha de intervenção de acordo com o seguinte:

- a) Garantir a universalidade e continuidade dos serviços prestados;
- b) Promover a igualdade de oportunidades e políticas de não discriminação;
- c) Implementar um ambiente organizacional propício à aprendizagem;
- d) Exercer a sua atividade tendo em consideração os princípios da legalidade, da prossecução do interesse público, da igualdade, da transparência, da eficiência e da eficácia;
- e) Desenvolver uma cultura organizacional orientada para a excelência do desempenho, através da utilização de um conjunto de práticas empresariais de referência que possibilitem à empresa o sucesso no caminho da procura da sustentabilidade empresarial assente fundamentalmente, numa filosofia de gestão que contemple as dimensões económica, ambiental, social e ética.

ORGANOGRAMA



MISSÃO, VISÃO E VALORES

Consciente da missão e da visão que a norteiam, a Penafiel Activa, EM identificou um conjunto de valores e objetivos estratégicos estáveis que continuarão a caracterizar a sua atuação a médio e longo prazos entendendo como crucial e reafirmando a preservação de todos os valores e princípios a seguir identificados.

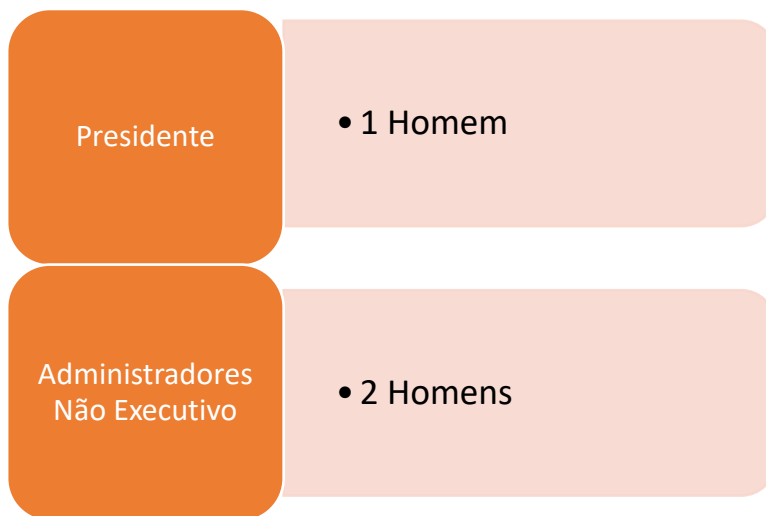
Para isso privilegiamos:

- Trabalho de equipa
- Compromisso com a organização, com a cidade e com os parceiros
- Criatividade
- Responsabilidade e respeito Individual

VALORES

- Sentido de Serviço Público: Observância de um conjunto de princípios éticas e de normas de conduta por parte dos colaboradores, visando assumir e difundir a cultura ética da empresa e o sentido de serviço público que prestam.
- Equidade: Promover a equidade social, económica, cultural e de género como condições vitais para a afirmação dos direitos humanos das gerações presentes e futuras.
- Sustentabilidade: A cultura organizacional da empresa assenta no equilíbrio entre o desenvolvimento económico, a proteção ambiental e a responsabilidade social, criando valor para os seus clientes e restantes partes interessadas.
- Transparência: A empresa privilegia um relacionamento transparente com todas as partes interessadas e adota estratégias e desenvolve ações em sintonia com elevados padrões de ética. Entende que o comportamento ético é uma responsabilidade de todos, todos os dias e em tudo que o faz.

Conselho de Administração

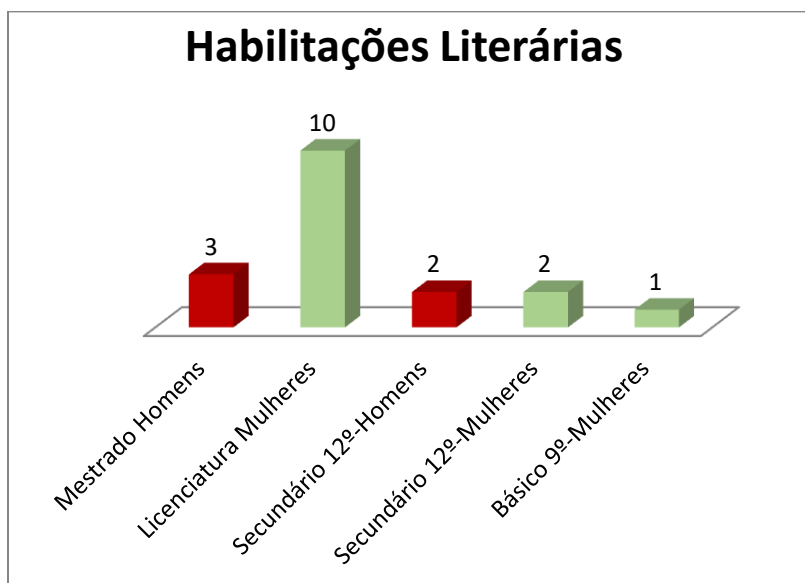
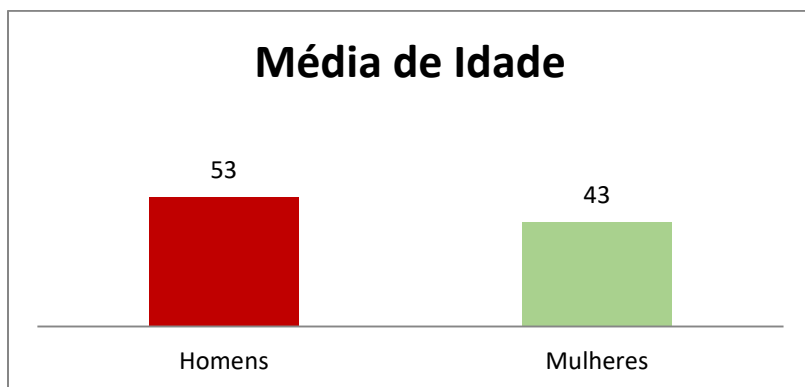
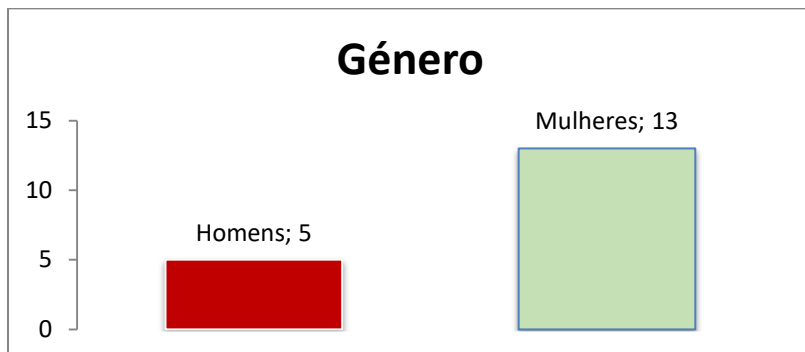


- ❖ Os membros do Conselho de Administração da Penafiel Activa, EM, exercem o cargo de forma não remunerada.

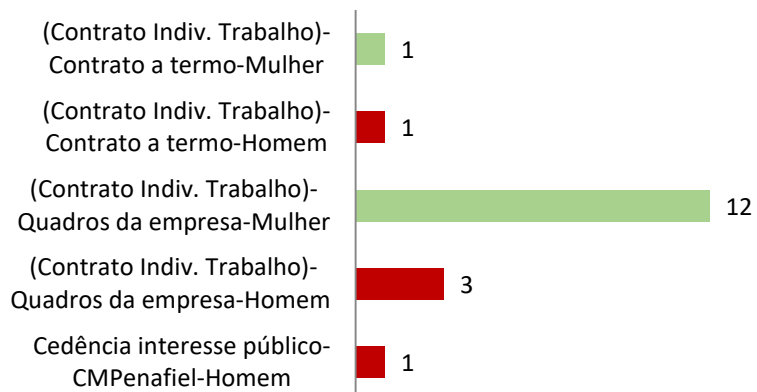
De seguida apresentamos uma breve caracterização dos recursos humanos da Empresa.

Estrutura do Capital Humano		
Nº de funcionários/as Total	36	Conforme exposto, <u>18 funcionários/as</u> (14 mulheres e 4 homens) adstritos/as às Piscinas Municipais do Concelho de Penafiel, cuja gestão operacional, por alteração da delegação de competência, passou para a alçada do Município de Penafiel, estão, desde o ano de 2019, a exercer <u>funções na Câmara Municipal de Penafiel</u> ao abrigo de um Acordo de Cedência de Interesse Público, sendo esta a entidade responsável por toda a gestão destes recursos humanos (inclusive no universo da política remuneratória) pelo que estarão incluídos no Plano de Igualdade desta entidade.
Nº de funcionários/as em Regime Cedência de Interesse Público (a exercer funções na CM Penafiel)	18	
<u>Nº de funcionários/as a exercer funções na Penafiel Activa, EM</u>	18	

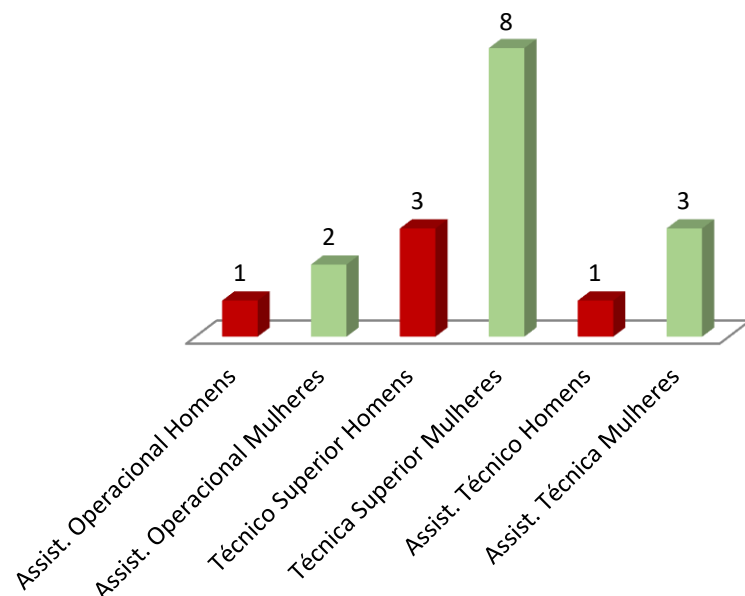
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS (Responsabilidade efetiva da Penafiel Activa, EM)

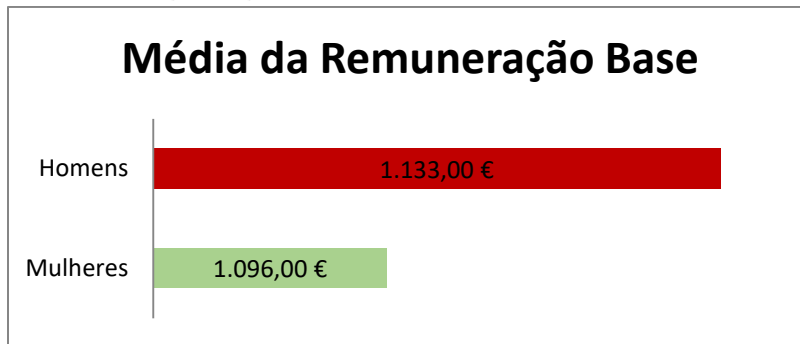


Vínculo Laboral



Distribuição por Categoria Profissional





No que se refere à caracterização geral conclui-se que:

- Na Penafiel Activa, EM no total de 18 colaboradores/as, existe a predominância do género feminino, ou seja, mais mulheres (72%) do que homens (28%), cuja média de idades se situa, respetivamente, nos 43 e 53 anos;
- Do total de colaboradores/as, 72% têm qualificação superior, sendo 77% mulheres (grau de licenciatura) e 60% homens (grau de mestrado);
- Quanto à tipologia de contrato laboral prevalece o contrato individual de trabalho, existindo estabilidade nos postos de trabalho (cerca de 89% são sem termo) quer para homens (80%) quer para as mulheres (92%);
- Se atendermos às carreiras profissionais mais representativas, a técnico(a) superior é a que predomina (61%-8 mulheres e 3 homens), segue-se a assistente técnico(a) (22%-3 mulheres e 1 homem) e assistente operacional (17%-2 mulheres e 1 homem);
- O horário de trabalho praticado é o horário fixo (a regra) e o horário flexível e teletrabalho é praticado mediante solicitação do(a) colaborador(a) por motivos de acompanhamento e assistência à família;
- A constituição de família, a maternidade e a paternidade têm, ainda nos dias de hoje, um impacto diferenciado nas mulheres e nos homens. Essa diferença reside tando ao nível das expetativas como das práticas e comportamentos, socialmente, espera-se das mulheres um maior envolvimento na vida familiar e nos cuidados a filhos/as, em particular se forem pequenos/as. Na Penafiel Activa, 78% dos colaboradores/as têm filhos/as. Nas mulheres corresponde a 69% (9 mulheres) e nos homens 100% (5 homens). Em termos de gozo de licenças por maternidade/paternidade todos usufruíram desse direito. No caso das dispensas para amamentação/aleitação todas as mulheres gozaram dessa dispensa até a criança perfazer em média 1 ano de idade.

PLANO para a IGUALDADE de Género – o Nosso compromisso

A Penafiel Activa, EM, pretende, através deste documento, demonstrar o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas, no âmbito da igualdade de género com vista a:

- Eliminar discriminações de género;
- Promover a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens;
- Facilitar a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar.

Deste modo, foi efetuada uma prévia análise da situação interna referente à realidade de género na empresa, a qual permitiu obter um ponto de partida para conceber um plano para a igualdade ajustado à realidade empresarial e definir uma estratégia de implementação e de monitorização do mesmo.

O plano da Penafiel Activa, EM apresenta-se de seguida, de forma simples e objetiva, com as seguintes variáveis:

1 - DIMENSÃO

Área de atuação em que as questões de igualdade são mais pertinentes:

- a) Recrutamento e seleção;
- b) Formação e aprendizagem ao longo da vida;
- c) Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família;
- d) Conciliação com a vida familiar;
- e) Respeito pela dignidade de mulheres e homens;
- f) Remuneração e gestão das carreiras;
- g) Diálogo social e participação de trabalhadores;
- h) Informação, comunicação e Imagem.

2 - MEDIDAS EM VIGOR

Enquadramento, em cada dimensão, dos procedimentos atuais.

3 - MEDIDAS A IMPLEMENTAR

Para cada dimensão, as medidas que nos propomos implementar.

Dimensão	Medidas em vigor	Medidas a implementar
Recrutamento e Seleção (R&S)	-Os procedimentos associados ao R&S assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego e estágios.	-Sempre que possível, incluir nos processos de R&S, em cada 3 candidaturas apresentadas, pelo menos 1 do género sub-representado. Em igualdade de circunstâncias, será privilegiada a contratação do género sub-representado.
	-Os processos de R&S são divulgados em diferentes meios de comunicação, de modo a poderem abranger a maior diversidade de potenciais candidatos, sendo nos mesmos identificada a aceitação de candidaturas de ambos os géneros (M/F).	-Utilizar na divulgação de concursos internos/externos linguagem inclusiva, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros.
	-A pré-seleção curricular baseia-se no perfil pretendido, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras variáveis dos candidatos.	-Rever o Manual de Acolhimento e Integração de novos/(as) trabalhadores/(as) e nele incluir um capítulo destinado à temática da igualdade de género e não discriminação. Divulgar os processos de R&S em associações de deficiência. -Sempre que possível, garantir a equidade na representação de género nos júris ou equipas de seleção.
Dimensão	Medidas em vigor	Medidas a implementar
Formação e Aprendizagem ao longo da vida	A Penafiel Activa, EM reconhece o acesso à formação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação. Várias são as iniciativas que fomentam a aprendizagem e o desenvolvimento de todos os colaboradores:	-Promover a participação equilibrada de género no levantamento de necessidades de formação.
	- Plano de formação anual executado maioritariamente em horário laboral e abrangendo todos os trabalhadores, também com a disponibilização de ações de inscrição livre e de desenvolvimento pessoal; -protocolo e constituição de turmas para validação de competências, nas instalações da empresa; -divulgação de ações de formação externa avulsa;	-Reforçar o conhecimento sobre a temática da igualdade de género; -Elaborar e implementar os planos de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação independentemente do género.

Dimensão	Medidas em vigor	Medidas a implementar
Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	<p>Existem políticas dirigidas a todos/as os/as trabalhadores/as, que possibilitam o equilíbrio entre as esferas profissional, pessoal e familiar, destacando:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Incentivo ao gozo das horas para frequência de cursos de preparação para o parto; -flexibilização das horas para amamentação/aleitação; -Flexibilidade de horários e teletrabalho 	<p>Divulgar, nos canais de comunicação existentes, os direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade e direitos na parentalidade.</p>
Conciliação com a vida familiar	<ul style="list-style-type: none"> -Incentivo à participação do pai na vida familiar; -a flexibilidade de horário de trabalho (a prática de horário flexível permite uma melhor compatibilização da vida profissional com a vida pessoal dos trabalhadores/as); -possibilidade de realização de teletrabalho; -atribuição de dia de dispensa ao trabalho no dia de aniversário do colaborador/a. 	<ul style="list-style-type: none"> -Explorar parcerias de férias escolares para filhos/as dos/as trabalhadores/as. -Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação.
Respeito pela dignidade de mulheres e homens	<ul style="list-style-type: none"> -Os Recursos Humanos recebem todos/as os/as trabalhadores/as que queiram efetuar algum tipo de participação sobre assédio (comportamentos indesejados que perturbem ou provoquem constrangimento à pessoa, afetem a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. -Combate à violência doméstica e de género-apoio na divulgação de informação útil a este respeito 	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar um questionário anónimo para diagnóstico de situações de desrespeito entre mulheres e homens; -Incentivar a denúncia de qualquer tipo de casos de bullying através da divulgação de Informações quer via e-mail quer afixação em papel em locais estratégicos/visíveis da empresa; -Incentivar à denúncia de casos de violência doméstica prestando apoio no reencaminhamento para instituições de proteção.

Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
Remuneração e gestão das carreiras	<p>-A Penafiel Activa, EM tem um Modelo de Carreiras que promove a equidade, não discriminando os seus trabalhadores pelo género, nem por outras variáveis.</p> <p>-A política salarial da Empresa não discrimina pelo género ou função.</p> <p>-O Quadro de Pessoal (do Relatório Único) é afixado em local visível para consulta por todos os trabalhadores.</p>	<p>-Utilizar linguagem inclusiva;</p> <p>-Maior equidade e não discriminação na progressão da carreira/salarial.</p>
Diálogo social e participação de trabalhadores	<p>A promoção do diálogo social é fomentada na Penafiel Activa, EM.</p> <p>No momento da admissão de novos trabalhadores e por forma a facilitar o seu Acolhimento, os mesmos são recebidos nos RH com uma apresentação geral do funcionamento da empresa, dos aspetos fundamentais do dia-a-dia laboral, visitam a empresa, e é-lhes entregue um Manual de Acolhimento que presta um conjunto de informações e orientações úteis à sua adequada Integração.</p> <p>Todos os trabalhadores podem efetuar sugestões de melhoria, existindo para o efeito, uma caixa de sugestões (em papel e digital).</p> <p>A representatividade dos trabalhadores na empresa é concretizada através de reuniões regulares com o Conselho de Administração da empresa e sempre que solicitado ou em caso de manifesto interesse, os trabalhadores são recebidos pelo Presidente do Conselho de Administração</p>	<p>-Incluir o tema da conciliação da vida pessoal e familiar nas reuniões com os responsáveis por departamento, de forma a recolher sugestões de melhoria;</p> <p>-Nas reuniões periódicas introduzir a temática da igualdade de género e não discriminação;</p> <p>-Criar um endereço de e-mail para envio e receção de sugestões e/ou um destaque para esta temática na intranet com criação de um “espaço” que incentive à apresentação de sugestões e melhorias que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre vida profissional e pessoal, bem com no que respeita à proteção da maternidade e da paternidade</p> <p>-Realização do Dia Aberto para conhecimento e partilha do espaço de trabalho com os trabalhadores/as.</p> <p>-Divulgar a todos os(as) trabalhadores(as) o Plano para a implementação de políticas para a Igualdade de Género</p>
Dimensão	Medidas em vigor	Medida a implementar
Informação, comunicação e Imagem	<p>Revisão dos documentos internos de forma a incluir a perspetiva de género em toda a documentação relevante.</p>	<p>Inclusão progressiva da perspetiva da igualdade de género e não discriminação nas revisões efetuadas.</p>

ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO

O presente plano foi definido para o período 2020-2024 e representa o compromisso da Penafiel Activa, EM para com as medidas aí previstas.

Assim, será monitorizado e revisto com regularidade, através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas, com o intuito de incorporar novas e/ou reajustar as existentes.

Com a sua implementação, a Penafiel Activa procura iniciar um trajeto onde os seus colaboradores e colaboradoras tenham a oportunidade de desenvolver as suas capacidades pessoais e tomar opções de realização pessoal, familiar e profissional, livremente, sem condicionalismos baseados em estereótipos de género, bem como, detenham a mesma visibilidade, o mesmo poder e níveis de participação e de decisão em todas as dimensões da vida.

“ Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organizações e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social- não somente europeu ou nacional, mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios”. In Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local