



*[Handwritten signature]*

# PLANO ANUAL DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2021

**PENAPARQUE2 – GESTÃO E PROMOÇÃO DE EQUIPAMENTOS  
MUNICIPAIS DE PENACOVA E.M.**

## Introdução

Tendo em conta as boas práticas, as mais recentes orientações, e tendo em vista a dar cumprimento à execução de políticas públicas vertidas em inúmeros compromissos internacionais – entre os quais destacamos, sem qualquer desprimor face aos demais: a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia; a Declaração Universal dos Direitos Humanos; a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e ainda o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres.

Cabe-nos a todos, e à PENAPARQUE2 E.M. particularmente, denunciar o perigo do valor simbólico do princípio da igualdade não raras vezes utilizado para obscurecer a realidade e levar à negação da discriminação de género, tantas vezes considerada no discurso de tantos juristas quantos leigos um fenómeno já antigo e ultrapassado.

Se é certo que as mais antigas e tradicionais formas de discriminação foram sucumbindo, não deixa de ser menos certo que outras novas foram surgindo, e com pesar somos obrigados a constatar que a imaginação humana tende a mostrar-se irremediavelmente ilimitada no que toca a criar novos contextos de discriminação, daí que este seja um assunto constantemente reaberto e coloque constantemente em causa o retorno da mulher a um estado natural de mútua humanidade entre homens e mulheres, artificialmente destruído e mantido pelo sistema patriarcal que tantas marcas deixou na nossa sociedade.

Assumindo na esteira de Maria Teresa Féria de Almeida, que se não for uma quimera encarar a justiça como a alma do direito e uma aspiração da própria sociedade, então apelar à igualdade de resultado mais do que uma legítima esperança acaba por se afigurar uma incontornável exigência, até mesmo para que a afirmação de Virginie Larribau-Terneyre, onde a igualdade absoluta é caracterizada como uma pura abstração, vá começando a ceder e não continue tão real quanto atualmente ainda é.

Assim, conscientes de que é dispar e turvo o caminho que nos leva da igualdade legal entre mulheres e homens às entrelinhas da nossa realidade, caminhamos com sentido de responsabilidade e convictos do contributo e testemunho que a nossa luta diária pela igualdade pretende simbolizar, sendo sobre esse mesmo contributo que doravante nos debruçaremos.



*[Handwritten signature]*

Assumimos conscientes o compromisso de adotar medidas que visem a atenuação das disparidades existentes em função do género e permitam lembrar no dia-a-dia que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, económica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade, como tão bem ficou frisado na Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

Esta não é uma luta deveras diferente daquela pela qual diariamente trabalhamos e damos a cara, na verdade falamos essencialmente do mesmo: da promoção e proteção da sustentabilidade: tanto ambiental, quanto social. E quanto a esta última estamos certos que ela não será possível descurando as condições de existência, dignidade e o potencial de grande parte da humanidade: do género feminino.

## **Balanço da Implementação das medidas no ano de 2020**

O Plano para a Igualdade de Género na PENAPARQUE 2 – Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM propôs-se ao cumprimento de cinco objetivos, assentes nas seguintes áreas de intervenção:

1. Garantir as condições do princípio de igualdade de género na gestão dos recursos humanos;
2. Apostar na formação em igualdade de género e respeito pela integridade e dignidade laboral;
3. Adotar critérios que na estratégia empresarial promovam e incentivem futuros contraentes a reger-se por critérios igualitários;
4. Sensibilizar e formar para a Igualdade de Género no que toca ao diálogo social;
5. Promover uma saudável e igualitária articulação da vida profissional, familiar e pessoal.

**Para o cumprimento dos cinco objetivos suprarreferidos, são propostas oito medidas de implementação:**

Medida n.º 1: Apostar na formação dos membros dos recursos humanos.

Medida n.º 2: Desenvolver uma política de recrutamento ativo (se aplicável) tanto de mulheres quanto de homens, para as funções onde se encontrem sub-representados.

Medida n.º 3: Confrontar e se necessário adotar medidas de igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam funções similares e se encontrem nas mesmas condições de trabalho.

Medida n.º 4: Promover junto dos trabalhadores ações facultativas de sensibilização e formação para a igualdade de género e não discriminação.

Medida n.º 5: Adotar um discurso tanto a nível oral como nos documentos escritos que faça transparecer os valores da igualdade de género enquanto um valor fundamental da empresa.



✓  
my  
all

Medida n.º 6: Utilizar critérios que na celebração de posteriores contratos beneficiem e preferenciem entidades que se rejam por valores igualitários e apresentem na sua estrutura um conjunto homogéneo de trabalhadores quanto ao género.

Medida n.º 7: Integrar na prática empresarial uma linguagem inclusiva e não discriminatória.

Medida n.º 8: Implementar modelo de avaliação de desempenho que não torne suscetível a penalização de trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares.

Para o cumprimento dos cinco objetivos suprarreferidos, foram propostas oito medidas de implementação cujo balanço será feito individualmente, utilizando as seguintes denominações:

- Implementada: para medidas que se encontram 100% implementadas.
- Em Implementação: para medidas que se encontrem parcialmente implementadas.
- Por Implementar: para medidas que não se encontram de momento implementadas.

Ponto de situação do estado de implementação das medidas propostas em 2020

**Medida n.º 1:** Apostar na formação dos membros dos recursos humanos.

Estado: Por implementar – Apesar de 2 elementos da empresa (Sara Freitas e Mara Oliveira) terem feito formação, uma vez que já tinham iniciado a formação no final de 2019 e teve o seu final em março de 2020, o mesmo não foi permitido aos restantes colaboradores da PENAPARQUE 2 – Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM devido às várias restrições por consequência da pandemia COVID-19.

**Medida n.º 2:** Desenvolver uma política de recrutamento ativo (se aplicável) tanto de mulheres quanto de homens, para as funções onde se encontrem sub-representados.



Estado: Implementada- Durante a ano de 2020 foram recrutados o mesmo número de mulheres e de homens pela empresa PENAPARQUE 2 – Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM.

**Medida n.º 3:** Confrontar e se necessário adotar medidas de igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam funções similares e se encontrem nas mesmas condições de trabalho.

Estado: Não existe no momento na PENAPARQUE 2 – Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM qualquer disparidade em termos remuneratórios entre homens e mulheres com funções similares.

Os níveis remuneratórios dos colaboradores da PENAPARQUE 2 – Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM não são fixados nem balizados pelo seu género. As diferenças salariais prendem-se com as diferentes funções desempenhadas.

**Medida n.º 4:** Promover junto dos trabalhadores ações facultativas de sensibilização e formação para a igualdade de género e não discriminação.

Estado: Não Implementada: Não foi possível a realização de ações de sensibilização e formações para a igualdade de género, durante o ano de 2020 devido à pandemia COVID-19.

**Medida n.º 5:** Adotar um discurso tanto a nível oral como nos documentos escritos que faça transparecer os valores da igualdade de género enquanto um valor fundamental da empresa.

Estado: Implementado: A PENAPARQUE 2 – Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM rege-se na sua génese por ideais igualitários que diariamente faz transparecer tanto no seu discurso oral como na realização dos seus documentos.

**Medida n.º 6:** Utilizar critérios que na celebração de posteriores contratos beneficiem e preferenciem entidades que se rejam por valores igualitários e apresentem na sua estrutura um conjunto homogéneo de trabalhadores quanto ao género.



*[Handwritten signature]*

Estado: Não Implementado: A empresa PENAPARQUE 2 – Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM não tem atuação nem escala suficiente que lhe permita exigir às entidades com quem trabalha este tipo de critérios.

**Medida n.º 7:** Integrar na prática empresarial uma linguagem inclusiva e não discriminatória.

Estado: Implementado: Não há na PENAPARQUE 2 – Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM qualquer tipo de linguagem discriminatória e não inclusiva em termos de género.

**Medida n.º 8:** Implementar modelo de avaliação de desempenho que não torne suscetível a penalização de trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares.

Estado: Em Implementação: A empresa PENAPARQUE 2 – Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM tenta adotar, sistematicamente, um conjunto de práticas que permite os trabalhadores exercerem as suas responsabilidades familiares. Estas práticas são, na sua grande maioria, ações pontuais, e realizadas sempre em estreito diálogo com os colaboradores e as colaboradoras.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, positioned in the upper right corner of the page.

## **Principais áreas de intervenção e objetivos para 2021**

No ano de 2021, o Plano para a Igualdade de Género na PENAPARQUE 2 – Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM propõe-se:

### **Continuar a implementação da seguinte medida:**

Medida n.º1: Desenvolver uma política de recrutamento ativo tanto de mulheres como de homens, para as funções onde se encontrem sub-representados.

Medida n.º 2: Desenvolver uma política de recrutamento ativo (se aplicável) tanto de mulheres quanto de homens, para as funções onde se encontrem sub-representados, caso se justifique.

Medida n.º 3: Confrontar e se necessário adotar medidas de igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam funções similares e se encontrem nas mesmas condições de trabalho.

Medida n.º 4: Promover junto dos trabalhadores ações facultativas de sensibilização e formação para a igualdade de género e não discriminação.

Medida n.º 5: Adotar um discurso tanto a nível oral como nos documentos escritos que faça transparecer os valores da igualdade de género enquanto um valor fundamental da empresa.

Medida n.º 7: Integrar na prática empresarial uma linguagem inclusiva e não discriminatória.

Medida n.º 8: Implementar modelo de avaliação de desempenho que não torne suscetível a penalização de trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares.





## Publicidade das Medidas

A execução das medidas do Plano de Igualdade será monitorizada paulatinamente pelo Conselho de Administração ao longo da sua vigência, e na apresentação do Relatório e Contas no ano seguinte, será feito um balanço final da implementação e resultados deste Plano.

O presente Plano Anual de Ação para a Igualdade de Género será publicado em <http://www.cm-penacova.pt/pt/pages/penaparque>.

## Departamento Responsável

A implementação e exequibilidade de todas as medidas supra enunciadas são da responsabilidade do Conselho de Administração da empresa.

**PENAPARQUE 2**  
GESTÃO E PROMOÇÃO DE EQUIPAMENTOS  
MUNICIPAIS DE PENACOVA, EM  
*A Administração,*