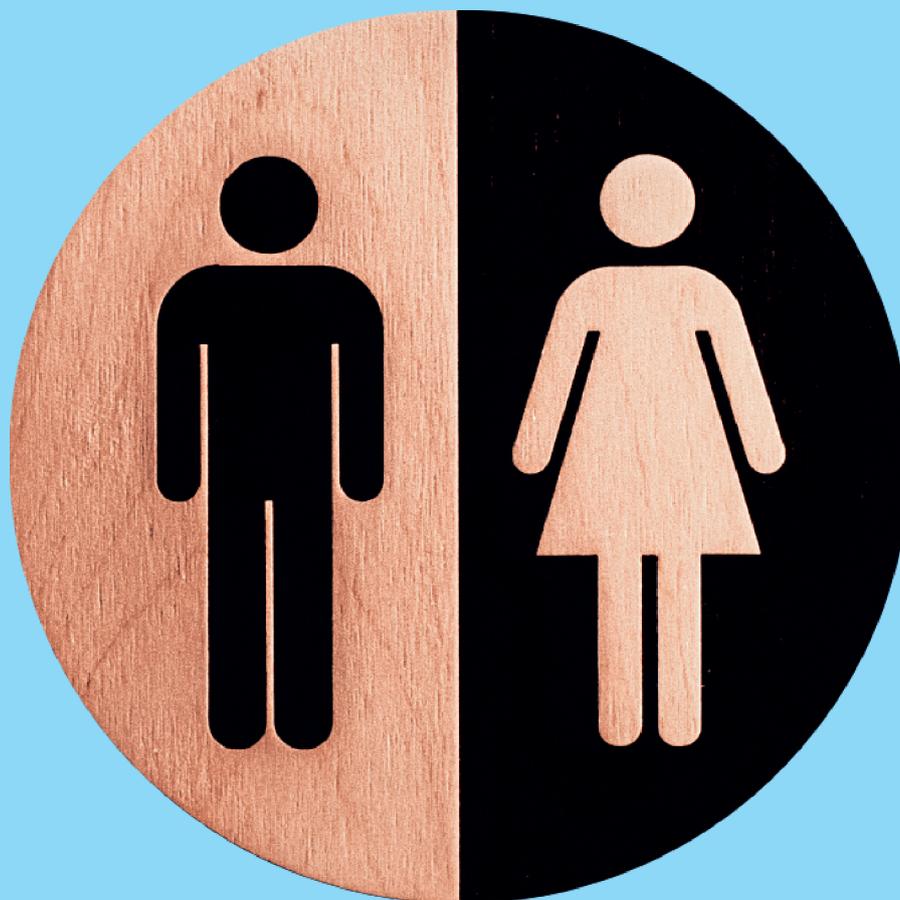


# Plano para a Igualdade de Género



Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar  
da sua água

## Índice

1- ENQUADRAMENTO .....	1
2- CARACTERIZAÇÃO DOS SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DE VILA FRANCA DE XIRA.....	2
2.1- ORGANIZAÇÃO INTERNA.....	4
2.2- ESTRUTURA .....	5
2.3 – CÓDIGO DE CONDUTA.....	8
3 – UM PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO.....	8
4- PERÍODO DE VIGÊNCIA.....	10



## 1- ENQUADRAMENTO

A Igualdade entre Mulheres e Homens, não é apenas um direito humano fundamental, mas uma base necessária para um mundo pacífico, próspero e sustentável.

Esta Igualdade de Género, significa igualdade de direitos e liberdades para a igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar <sup>1</sup>.

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1945 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. De então para cá diversos instrumentos da política europeia têm continuado este intuito, de promover a igualdade entre ambos os sexos. A nível nacional, a Constituição da república portuguesa de 1976, salvaguarda também os princípios da igualdade e da não discriminação em função do sexo (artigo 13.º).

Ocorreram progressos nas últimas décadas, e apesar das melhorias na participação das mulheres no mundo do trabalho, em cargos de liderança, nas alterações legislativas a promover a igualdade de género, muitos desafios ainda permanecem, pelo que é de extrema importância o envolvimento das entidades empregadoras, quer do setor público quer do setor privado.

*“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns com os outros em espírito de fraternidade”.*

**Declaração Universal dos Direitos Humanos**

*“A igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental. Este direito deve ser promovido pelos executivos locais e regionais em todos os domínios da sua competência, o que inclui a respetiva obrigação de eliminar todas as formas de discriminação, diretas ou indiretas”.*

**Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**

Foram, assim, publicados diversos diplomas legais sobre esta temática, dos quais se destaca:

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do estado adotarem plano de igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a adoção de uma

---

<sup>1</sup> Caderno prático para a integração da igualdade de género no Cáritas em Portugal, pág.3, Fascículo I. Cite.Gov.pt



política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros, e o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Neste sentido, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, estabelece 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, nos termos da qual as entidades do setor público empresarial estão obrigadas, a partir de 1 de janeiro de 2018, a garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada serviço de administração de cada empresa não pode ser inferior a 33,3%.

Para efeitos da presente lei, considera-se “Setor público empresarial” as entidades previstas no artigo 2.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua atual redação <sup>2</sup>.

O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, determina os procedimentos para a realização das comunicações, a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Considerando a importância do contributo do setor empresarial para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como a relevância da diversidade, particularmente de género, para o equilíbrio e desenvolvimento das suas competências, os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento (doravante designado por SMAS VFX), tem dedicado especial atenção a esta temática, procurando balancear a representatividade de mulheres e homens em toda a sua organização.

Assim, e nos termos do disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, os SMAS VFX, elaboraram um plano que visa a promoção das boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável a todos os seus órgãos, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

Neste documento apresentar-se-á um diagnóstico abrangente sobre a igualdade de género nos SMAS VFX, uma retrospectiva às medidas até agora implementadas e em curso, bem como o plano para 2022.

## 2- CARACTERIZAÇÃO DOS SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DE VILA FRANCA DE XIRA

### **Missão e Valores**

Os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, são um serviço público de interesse local geridos sob forma empresarial e possuem organização autónoma no âmbito da administração municipal (artigo 9.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, que estabelece o regime jurídico da atividade empresarial local).

---

<sup>2</sup> O artigo 2.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, estabelece que “a atividade empresarial local é desenvolvida pelos municípios ... através dos serviços municipalizados ...”



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar  
da sua água

O Município de Vila Franca de Xira é a entidade titular que, nos termos da lei, tem por atribuição assegurar o fornecimento de água e drenagem, e de saneamento no respetivo território (n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, na sua atual redação), cabendo às entidades titulares definir as entidades gestoras, de acordo com os modelos de gestão previstos na lei, tendo-se optado pelo modelo de gestão direta, através dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento, visando um serviço de qualidade a nível técnico, económico, social e ambiental.

### **Missão**

Assegurar a gestão do sistema público de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais em condições de qualidade e fiabilidade para com os seus utilizadores, fomentando, a proteção dos valores ambientais, através de uma redução nos custos energéticos, assim como nas perdas de água.

Promover a simplificação e modernização dos procedimentos administrativos, com recurso a tecnologias de informação, criando valor económico e social, focado no utilizador, desenvolvendo boas práticas ambientais, de gestão e de motivação interna.

A motivação interna, a obter com a melhoria contínua do desempenho dos trabalhadores num quadro de motivação profissional, considerando a especificidade da atividade dos SMAS VFX.

### **Valores**

**Sentido de Serviço Público:** Observância de um conjunto de princípios éticas e de normas de conduta por parte dos colaboradores em funções públicas, visando assumir e difundir a cultura ética dos SMAS VFX 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 futuras.

**Sustentabilidade:** A cultura organizacional da empresa assenta no equilíbrio entre o desenvolvimento económico, a proteção ambiental e a responsabilidade social, criando os SMAS VFX, valor para os seus utilizadores e restantes partes interessadas.

**Transparência:** Os SMAS VFX, privilegiam 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, diariamente e em tudo o que faz.

**Confiança:** Agir com responsabilidade ética e construir uma relação de confiança com os clientes e demais partes interessadas, são princípios essenciais para estabelecer uma relação produtiva e mutuamente vantajosa.

**Inovação:** O desenvolvimento e aplicação de soluções diferenciadoras e mais adequadas aos interesses dos clientes, é o objetivo da estratégia de atuação.



Vila Franca de Xira

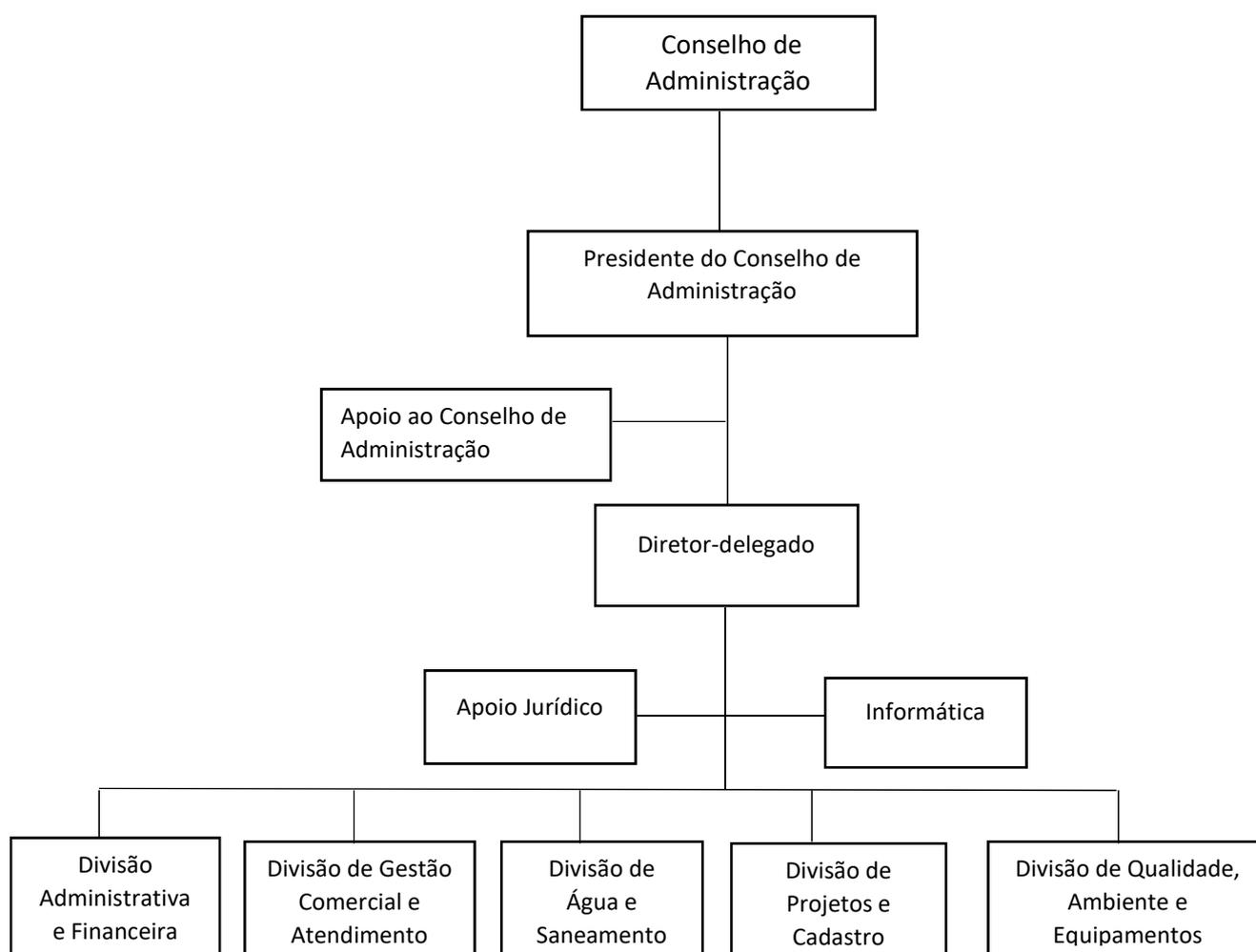


60 anos a cuidar  
da sua água

**Excelência:** Exigindo o melhor de todos os seus colaboradores, os SMAS VFX trabalham para antecipar e satisfazer as necessidades e expectativas dos seus clientes, procurando melhorar a qualidade dos serviços prestados em cada oportunidade.

## 2.1- ORGANIZAÇÃO INTERNA

Os SMAS VFX organizam-se internamente de acordo com o modelo de estrutura hierarquizada, previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 305/2009, 23 de outubro, conforme disposto no n.º 1 do artigo 12.º do regulamento Orgânico dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, publicado no *Diário da República*, 2ª série, n.º 242, de 17 de dezembro de 2019.



O Conselho de Administração dos SMAS VFX é constituído por um Presidente e dois Administradores (1.º e 2.º vogal), sendo que a representação entre mulheres e homens designados para o cargo está numa proporção de 33% mulheres e 67% de homens.

## 2.2- ESTRUTURA

Como apresentado no Plano para a Igualdade de Género de 2020, os SMAS VFX tinham como total de efetivos 169 trabalhadores, 112 do sexo masculino e 57 do sexo feminino (dados que reportam a 31 de outubro de 2020).

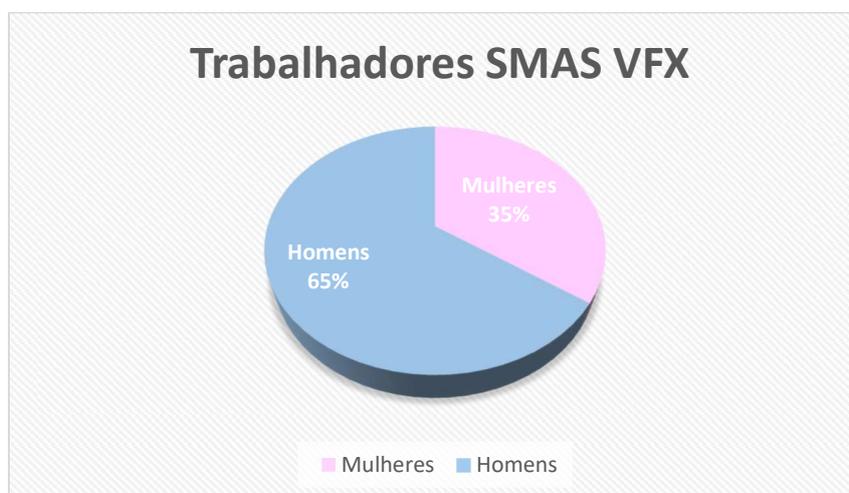
Grupo Etário	Mulheres	Homens	Total	%
20-29 anos	0	1	1	0,6
30-39 anos	4	10	14	8,3
40-49 anos	16	38	54	32
50-59 anos	29	42	71	42
60-64 anos	5	14	19	11,2
mais de 65 anos	3	7	10	5,9
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>112</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

**Quadro 1 – Distribuição por género e idade em 2020**

O **Quadro 1** demonstra uma desproporção entre o número de mulheres e o número de homens, sendo que estes representam 66,3% do total da organização SMAS, e as mulheres 33,7%, num total de 169 trabalhadores.

A justificação reside no facto de se tratar de uns Serviços ligados a profissões, principalmente a nível operacional, tradicionalmente enquadradas como masculinas.

No Plano para a Igualdade de Género de 2021/2022, os SMAS VFX têm como total de efetivos 176 trabalhadores, 115 do sexo masculino e 61 do sexo feminino (dados que reportam a 31 de agosto de 2021).



**Gráfico 1 – Evolução dos postos de trabalho ocupados por Mulheres**

O **gráfico 1**, demonstra uma evolução entre o número de trabalhadoras mulheres em 2021 nos SMAS VFX, mas ainda muito desproporcional face ao número de homens.

Grupo Etário	Mulheres	Homens	Total	%
20-29 anos	1	1	2	1,1
30-39 anos	8	4	12	6,8
40-49 anos	13	45	58	33
50-59 anos	29	35	64	36,4
60-64 anos	6	18	24	13,6
mais de 65 anos	4	12	16	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>115</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

**Quadro 2 – Distribuição por género e idade em 2021**

A distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e género encontra-se de acordo com o quadro que se segue, apresentando o **Quadro 3** os dados referentes a 2020 e o **Quadro 4**, referente ao ano 2021.

Grupo Profissional	Mulheres	Homens	Total	%
Dirigente	4	1	5	3
Coordenador/a técnico/a	7	1	8	5
Técnico superior/a	8	7	15	9
Informática	1	3	4	2
Assistente técnico/a	28	9	37	22
Encarregado/a geral operacional	0	2	2	1
Encarregado/a operacional	1	6	7	4
Assistente operacional	8	79	87	51
Fiscalização	0	4	4	2
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>112</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

**Quadro 3 – Distribuição por grupo profissional em 2020**

Da análise dos dados apresentados, relativos a 2020, pode-se concluir que:

- Existem 5 cargos de dirigente preenchidos por 80% mulheres e 20% homens;
- Os lugares da carreira de técnico/a são ocupados por 53% mulheres e 47% homens;

- Os lugares da carreira de assistente técnico/a são distribuídos por 78% mulheres e 22% homens;
- Os lugares operacionais são ocupados por 9% mulheres e 91% homens.

Grupo Profissional	Mulheres	Homens	Total	%
Dirigente	4	1	5	2,8
Coordenador/a técnico/a	7	1	8	4,5
Técnico superior/a	9	7	16	9,1
Informática	1	3	4	2,3
Assistente técnico/a	28	9	37	21
Encarregado/a geral operacional	0	2	2	1,1
Encarregado/a operacional	1	5	6	3,4
Assistente operacional	11	83	94	53,4
Fiscalização	0	4	4	2,3
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>115</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

**Quadro 4 – Distribuição por grupo profissional em 2021**

Dos dados indicados no **Quadro 4**, relativos a 2021, conclui-se que:

- Mantém-se a percentagem nos cargos de dirigente, prevista em 2020, 80% mulheres e 20% homens;
- Na carreira de técnico/a são ocupados por 50% mulheres e 50% homens;
- Na carreira de assistente técnico/a, mantém-se os valores, 78% são mulheres e 22% são homens;
- Os lugares operacionais são ocupados maioritariamente por homens 89%, sendo apenas 11% ocupados por mulheres.

O quadro seguinte representa a média de tempo de serviço dos trabalhadores dos SMAS VFX na função pública.

Ano de Serviço	Mulheres	Homens	Total	%
<5	13	11	24	13,6
5 a 9	1	14	15	8,5
10 a 14	4	12	16	9,1
15 a 19	2	20	22	12,5
20 a 24	7	14	21	11,9
25 a 29	16	15	31	17,6
30 a 34	9	10	16	9,1
35 a 39	11	12	23	13,1
>40	1	7	8	4,5
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>115</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

**Quadro 5 – Distribuição por tempo de serviço**



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar  
da sua água

O número médio de anos de antiguidade dos trabalhadores SMAS VFX é de 21 anos, subdividindo por género, os homens têm em média 20 anos de antiguidade na função pública, e as mulheres 22 anos de antiguidade.

### 2.3 – CÓDIGO DE CONDUTA

Concretamente, e de forma pública, o compromisso dos SMAS VFX face à temática da igualdade de género está presente desde logo no Código de Conduta destes serviços, que foi aprovado por deliberação do Conselho de Administração de 12 de fevereiro de 2020 e publicado no *Diário da República*, 2ª série, n.º 60 de 25 de março (Aviso n.º 5107/2020).

O Código de Conduta dos SMAS VFX reafirma e sublinha os princípios e deveres já consagrados na Constituição da República, no Código do Procedimento Administrativo e no Estatuto dos Eleitos Locais, tendo em vista o reforço da transparência e do controlo da integridade dos cargos políticos e públicos como instrumento de garantia da integridade do sistema democrático.

Deste modo, a promoção da confiança dos cidadãos nas Instituições do Estado de Direito Democrático, em que se inclui o poder local e a sua expressão organizativa e administrativa, consistente e radicada nas Autarquias Locais constitucionalmente previstas, é essencial para a defesa e aprofundamento da Democracia e para a valorização dos cargos políticos.

O Código de Conduta em apreço, define expressamente padrões claros e rigorosos, de natureza ética e legal, que permitem prevenir qualquer suspeita de conduta indevida, em ordem ao reforço da transparência na formação e tomada de decisões e deliberações por parte dos titulares de cargos políticos, mediante a criação de um instrumento de autorregulação e de compromisso de orientação e do estabelecimento de critérios e parâmetros que devem nortear o desempenho de funções públicas.

### 3 – UM PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

A elaboração do plano seguiu as orientações constantes do “Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”, que prevê a realização de um autodiagnóstico tendo em vista a identificação da existência de políticas e práticas no domínio da igualdade de género.

A finalidade da elaboração do presente Plano, é a definição de medidas para eliminar alguns desequilíbrios ou desigualdades que possam existir, e assim melhorar as práticas organizacionais existentes no sentido de posicionar os SMAS VFX no domínio da igualdade de género e não discriminação, e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.



Vila Franca de Xira



60 anos a cuidar da sua água

### Medidas propostas e implementadas até ao final do ano de 2021:

Dimensão	Medidas	Estado de Implementação
<b>Recrutamento e Seleção</b>	Na divulgação dos procedimentos concursais, usar linguagem inclusiva.	Os procedimentos nos SMAS VFX, assentam nos princípios da igualdade e não discriminação de tratamento dos(as) candidatos(as) a emprego e estágios, em função do género. A pré-seleção curricular baseia-se no perfil pretendido, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, religião, convicções políticas ou ideologias, entre outras variáveis dos candidatos.
	Rever o Guia de Acolhimento e nele inserir um capítulo da temática da igualdade de género.	Ainda está em implementação.
	Na designação do júri dos procedimentos concursais, garantir uma representação equilibrada entre homens e mulheres.	Sempre que possível, é garantida, a equidade na constituição de júri.
	Elaborar planos de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação.	Estes serviços reconhecem o acesso à formação como um direito comum a mulheres e homens, atribuindo formações ao longo do ano, de forma a estimular os(as) seus trabalhadores(as) numa aprendizagem contínua e no desenvolvimento pessoal, da sua atividade laboral, sem qualquer tipo de discriminação.
<b>Informação, Comunicação e Imagem</b>	Divulgar no espaço da intranet os direitos na lei em matéria de parentalidade.	Apesar de se fazer referência, no Guia de Acolhimento dos SMAS VFX, a alguns pontos legislativos sobre a parentalidade, procedeu-se à compilação desses direitos e à sua divulgação, na Intranet, a todos(as) os(as) trabalhadores(as), para uma maior informação e esclarecimentos sobre essa matéria.
	Publicar na página eletrónica O Plano para a Igualdade de Género.	Foi implementado em 2020, o Plano de Igualdade de Género, de acordo com as orientações do “Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade”, elaborado pela CITE, tendo sido publicado no sítio da Internet da entidade, para conhecimento geral de trabalhadores(as) bem como dos munícipes.
<b>Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal</b>	Conceder horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar.	Estes serviços implementam as políticas previstas na lei dirigidas aos trabalhadores(as), incluindo aos seus familiares, possibilitando um equilíbrio entre as esferas profissional, pessoal e familiar (horário flexível para amamentação ou aleitação).
<b>Salvaguardar os princípios da igualdade de género e de não discriminação na entidade organizacional</b>	Incorporar na missão dos SMAS VFX os valores e princípios de igualdade de género.	Assegurou-se, como outro aspeto da Missão destes serviços, proteger os seus trabalhadores(as) contra a discriminação e desigualdade laboral.
	Nos documentos previsionais, fazer menção expressa à igualdade entre homens e mulheres enquanto valor da entidade	Assegura-se que se aplique a igualdade de género nos documentos previsionais, sempre que possível.

**Medidas a implementar para o próximo ano 2022:**

<b>Dimensão</b>	<b>Medidas</b>	<b>Implementação</b>
<b>Recrutamento e Seleção</b>	Revisão do Guia de Acolhimento de novos(as) colaboradores(as) e nele incluir um capítulo destinado à temática da igualdade de género.	2022
	Existência de procedimento interno para reporte e análise de situações de potencial assédio e discriminação no trabalho	2022
<b>Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal</b>	Incluir na Intranet, um “espaço” para sugestões, no sentido de conhecer a opinião anónima de cada trabalhador(a), relativamente a um conjunto de várias dimensões relevantes na atividade laboral de cada um, no desenvolvimento pessoal, no bem-estar, nas relações interpessoais entre colegas homens e mulheres.	2022
<b>Salvaguardar os princípios da igualdade de género e de não discriminação na Entidade Organizacional</b>	Garantir a monitorização e sustentabilidade, bem como acompanhar a implementação das medidas no presente plano.	2022
	Assumir um papel ativo no debate e partilha de tendências e boas práticas no âmbito da igualdade de género.	2022

**4- PERÍODO DE VIGÊNCIA**

O período de vigência deste plano é anual, irá ocorrer em 2022.