



Plano para a Igualdade de Género

Serviços Municipalizados de
Água e Saneamento de Vila
Franca de Xira





Vila Franca de Xira

MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Índice

1- ENQUADRAMENTO	1
1.1-NOTA INTRODUTÓRIA.....	1
1.2 - ENQUADRAMENTO NORMATIVO	1
1.3 - ENQUADRAMENTO DOS SMAS	2
2- CARACTERIZAÇÃO DOS SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DE VILA FRANCA DE XIRA.....	3
2.1- ORGANIZAÇÃO INTERNA.....	5
2.2- ESTRUTURA	6
2.3 – CÓDIGO DE CONDUTA.....	10
3 – PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO.....	11
4- ACOMPANHAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO	12
5- PERÍODO DE VIGÊNCIA.....	12



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

1- ENQUADRAMENTO

1.1-NOTA INTRODUTÓRIA

A Igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado português.

O conceito de Igualdade de género, traduz-se em 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 ¹.

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).

Nas últimas décadas, ocorreram vários progressos, e apesar das melhorias na participação das mulheres no mundo do trabalho, muitos desafios ainda permanecem por materializar pelo que é de extrema importância o envolvimento das entidades empregadoras, quer do setor público quer do setor privado.

“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

1.2 - ENQUADRAMENTO NORMATIVO

Foram publicados diversos diplomas legais sobre a Igualdade entre mulheres e homens, dos quais se destacam:

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 das empresas do setor empresarial do estado a adotarem planos de igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a adoção de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

¹ Caderno prático para a integração da igualdade de género no Cáritas em Portugal, pág.3, Fascículo I.
<https://cite.gov.pt>



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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 ².

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; os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), bem como a produção de um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, baseado nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

1.3 - ENQUADRAMENTO DOS SMAS

Os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira (doravante designados SMAS VFX), reconhecem que o equilíbrio da presença de mulheres e de homens em toda a sua estrutura, representa uma evolução significativa para a sua atividade e um importante contributo para o cumprimento dos diversos compromissos assumidos pelos Serviços, designadamente de respeito pelos Direitos Humanos.

A efetiva concretização da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens requer o desenvolvimento e implementação de medidas para a realização de uma igualdade substantiva e transformativa, de modo a ultrapassar ou eliminar quaisquer obstáculos estruturais que surjam.

Assim, e nos termos do disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, os SMAS VFX, elaboraram o Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2022/2023, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades, promovendo a não discriminação em função do género e 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 de medidas para o ano de 2023.

² 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 ...”



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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

Os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira são um serviço público não personalizado, de interesse local, dotado de autonomia técnica, administrativa e financeira, gerido sob forma empresarial, com património autónomo no quadro da organização municipal e integrado na administração direta do Município (artigo 9.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto). Estes Serviços, são geridos por um Conselho de Administração, constituído por um presidente e dois vogais, nomeados pela Câmara Municipal, cf. disposto no artigo 12.º da Lei 50/2012, de 31 de agosto, na sua atual redação. Em termos de estrutura organizacional nos SMAS VFX (art.12 do Regulamento Orgânico dos SMAS VFX), foi adotado o modelo de estrutura hierarquizada, que compreende uma unidade orgânica nuclear, composta por um Diretor-delegado, equiparado a cargo de direção superior de 1.º grau e seis unidades orgânicas flexíveis.

O Município de Vila Franca de Xira é a entidade titular que, nos termos da lei, tem por atribuição assegurar o fornecimento de água, limpeza e desobstrução das redes de drenagem de águas residuais 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/as seus/suas utilizadores/as, 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 um 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/as trabalhadores/as num quadro de motivação profissional, considerando a especificidade da atividade dos SMAS VFX.



MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Valores

Sentido de Serviço Público: Observância de um conjunto de princípios éticos e de normas de conduta por parte dos/as colaboradores/as 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 e 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, valores para os/as seus/suas utilizadores/as 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/as 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/as clientes, é o objetivo da estratégia de atuação.

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

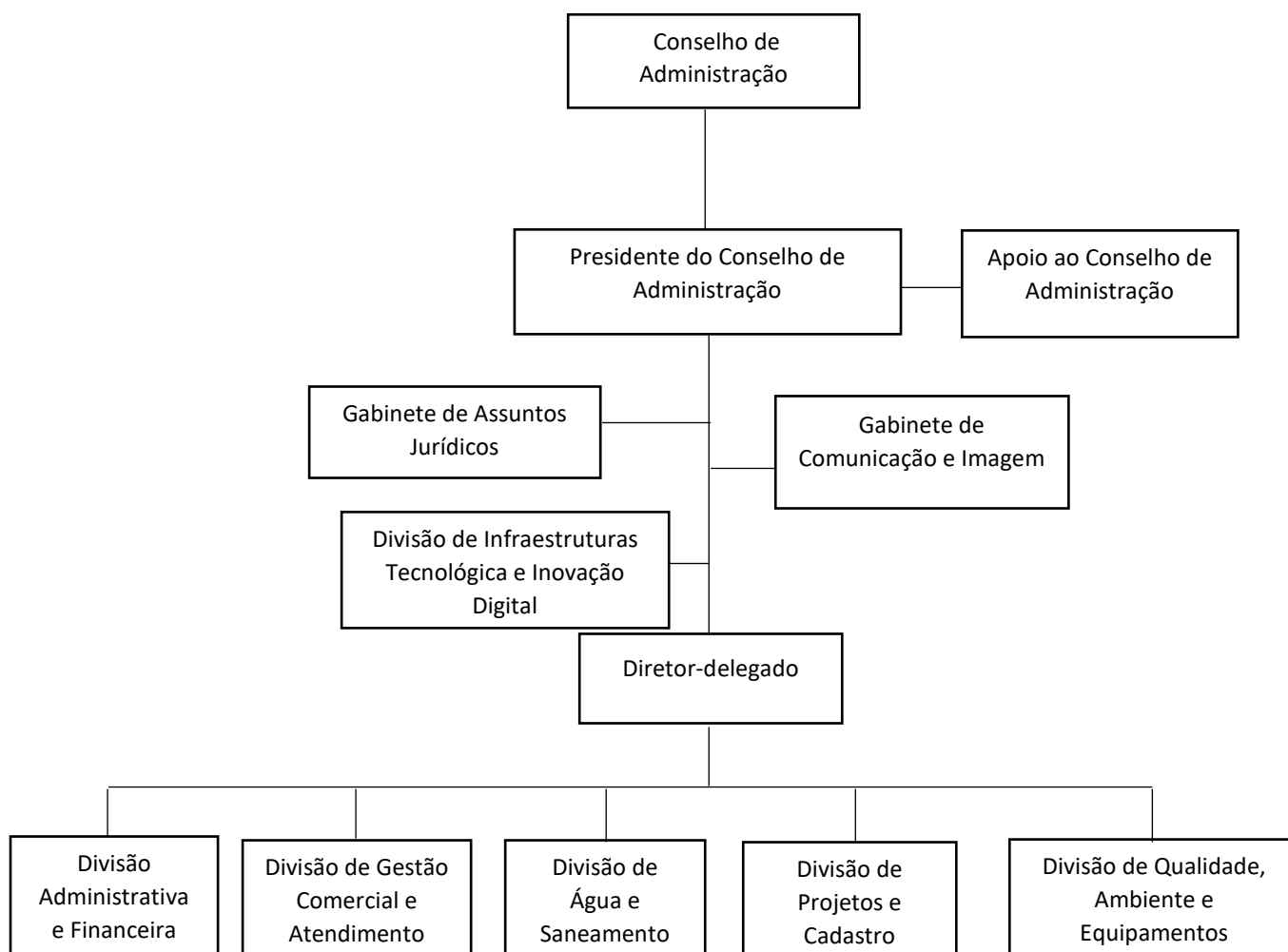


Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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 Anexo I do Regulamento Orgânico dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, publicado no *Diário da República*, 2ª série, n.º 71, de 11 de abril de 2022.



O Conselho de Administração dos SMAS VFX, é constituído por um Presidente, uma Administradora (1.º vogal) e um Administrador (2.º vogal), sendo que estes cargos são ocupados por 33% de mulheres e 67% ocupados por homens.



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

2.2- ESTRUTURA

Para uma melhor compreensão da constituição e evolução dos SMAS VFX, segue uma análise circunstanciada e comparativa, entre os anos 2021 e 2022, através da faixa etária, das carreiras/categorias, bem como dos anos de antiguidade dos/as trabalhadores/as.

Como apresentado no Plano para a Igualdade de Género de 2021, os SMAS VFX tinham como total de efetivos 176 trabalhadores, 115 do sexo masculino e 61 do sexo feminino (dados que reportam a 31 de agosto de 2021).

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
TOTAL	61	115	176	100%

Quadro 1 – Distribuição por género e idade em 2021

O **Quadro 1** demonstra uma desproporção entre o número de mulheres e o número de homens, sendo que estes representam 65% da organização dos SMAS VFX, e as mulheres 35%, num total de 176 trabalhadores.

A justificação reside no facto de se tratar de Serviços Municipalizados ligados a profissões, principalmente a nível operacional, tradicionalmente enquadradas como masculinas (canalizadores, pedreiros, cabouqueiros e varejadores).

Atualmente os SMAS VFX, têm um total de efetivos de 168 trabalhadores, 106 do sexo masculino e 62 do sexo feminino (dados que reportam a 31 agosto de 2022), conforme demonstrado no **Quadro 2**.



Vila Franca de Xira

MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Grupo Etário	Mulheres	Homens	Total	%
20-29 anos	3	2	5	3,0
30-39 anos	10	2	12	7,1
40-49 anos	11	39	50	29,8
50-59 anos	26	41	67	39,9
60-64 anos	9	18	27	16,1
mais de 65 anos	3	4	7	4,2
TOTAL	62	106	168	100%

Quadro 2 – Distribuição por género e idade em 2022

O **gráfico 1**, evidência uma evolução muito significativa do número de trabalhadoras mulheres em 2022, no entanto, considera-se ser um número ainda muito desproporcional face ao número de homens.

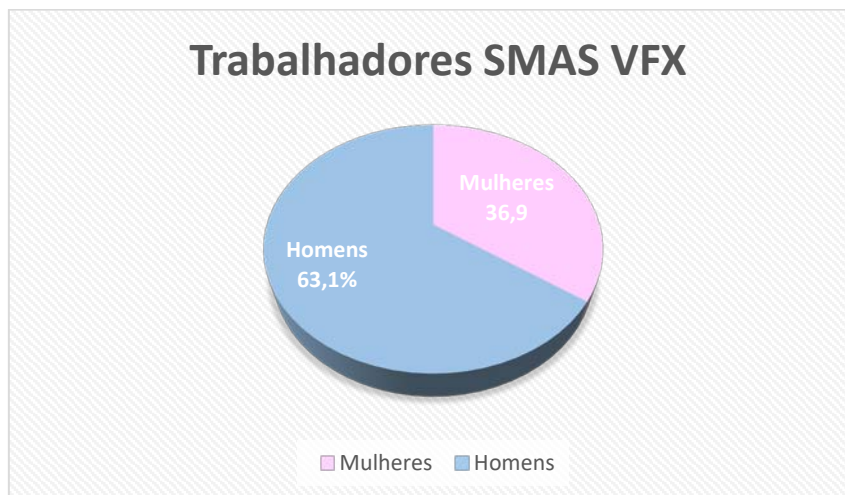


Gráfico 1 – Evolução dos postos de trabalho ocupados por Mulheres

A distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e por género, está esquematizado nos quadros seguintes. O **Quadro 3** apresenta dados referentes a 2021 e o **Quadro 4**, dados referentes ao ano 2022.



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Grupo Profissional	Mulheres	Homens	Total	%
Dirigente	4	1	5	2,8
Coordenador/a técnico/a	7	1	8	4,5
Técnico/a superior	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
TOTAL	61	115	176	100%

Quadro 3 – Distribuição por grupo profissional em 2021

Da análise dos dados apresentados, relativos ao ano 2021, afere-se o seguinte:

- Nos cargos de Dirigente Intermédio, existem cinco cargos, ocupados por 80% de mulheres e 20% de homens;
- Na carreira de Técnico/a Superior, os postos de trabalho são ocupados por 56% mulheres e 44% homens;
- Na carreira de Informática, 25% dos postos de trabalho são ocupados por mulheres, e 75% por homens;
- Na carreira de Assistente Técnico/a, os postos de trabalho são ocupados por 78% mulheres e 22% homens;
- Na carreira de Assistente Operacional, os postos de trabalho são ocupados por 11% mulheres e 89% homens.



Vila Franca de Xira

MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Grupo Profissional	Mulheres	Homens	Total	%
Dirigente superior	0	1	1	0,6
Dirigente intermédio	5	1	6	3,6
Técnico/a superior	10	6	16	9,5
Coordenador/a técnico	8	2	10	6,0
Informática	0	2	2	1,2
Assistente técnico/a	29	10	39	23,2
Encarregado/a geral operacional	0	2	2	1,2
Encarregado/a operacional	1	5	6	3,6
Assistente operacional	9	73	82	48,8
Fiscalização	0	4	4	2,4
TOTAL	62	105	168	100%

Quadro 4 – Distribuição por grupo profissional em 2022

Dos dados indicados no Quadro 4, relativos a 2022, verifica-se o seguinte:

- O cargo de Dirigente Superior, é ocupado por um homem (100%);
- Nos cargos de Dirigente Intermédio, 83% dos postos de trabalho são ocupados por mulheres e os restantes 17% são ocupados por homens;
- A carreira de Técnico/a Superior, 63% dos postos de trabalho são ocupados por mulheres, enquanto que os restantes 37%, são ocupados por homens;
- Na carreira de Informática, esta é ocupada na sua totalidade por homens (100%);
- Na carreira de Assistente Técnico/a, mantêm-se as percentagens do ano 2021, sendo que 78% dos postos de trabalho são ocupados por mulheres e os restantes 22% ocupados por homens;
- Na carreira de Assistente Operacional, mantêm-se também as percentagens do ano 2021, sendo que 89% dos postos de trabalho são ocupados por homens e os sobranes 11% ocupados por mulheres.



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

O quadro seguinte, representa a média da antiguidade dos/as trabalhadores/as dos SMAS VFX na função pública, do ano de 2022.

Ano de Serviço	Mulheres	Homens	Total	%
<5	16	10	26	15,5
5 a 9	1	15	16	9,5
10 a 14	4	12	16	9,5
15 a 19	1	18	19	11,3
20 a 24	8	11	19	11,3
25 a 29	11	14	25	14,9
30 a 34	9	7	16	9,5
35 a 39	9	14	23	13,7
>40	3	5	8	4,8
TOTAL	62	106	168	100%

Quadro 5 – Distribuição por tempo de serviço

2.3 – CÓDIGO DE CONDUTA

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.

Sendo assim, 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.



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

3 – PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

A elaboração deste plano, seguiu as orientações do “Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”, bem como as recomendações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), de 12 de julho de 2022, realizando-se um autodiagnóstico nestes Serviços, tendo em conta o processo evolutivo na identificação da existência de alguns desequilíbrios ou desigualdades, que possam existir no domínio da igualdade e da não discriminação entre os/as trabalhadores/as, de modo a obter-se melhorias sucessivas.

Medidas propostas e implementadas até ao final do ano de 2022:

Dimensão	Medidas	Implementação	Responsáveis
Recrutamento e Seleção	Revisão do Guia de Acolhimento de novos(as) colaboradores(as) e nele incluir um capítulo destinado à temática da igualdade de género.	Aquando da entrada de um novo/a trabalhador/a nos Serviços, entrega-se um Guia de Acolhimento, para melhor orientação e integração do trabalhador. Estando este também presente, no site dos SMAS VFX.	Recrutamento, Formação e Segurança no Trabalho
Comunicação e Imagem	Incluir na Intranet, um “espaço” para sugestões, no sentido de conhecer a opinião anónima de cada trabalhador/a.	Espaço para que cada trabalhador/a, possa deixar sugestões, relativamente ao seu desenvolvimento pessoal, bem-estar, relações interpessoais entre colegas, bem como aspetos a melhorar no local de trabalho.	Gabinete de Comunicação e Imagem
	Disseminação de Boas Práticas, tendo em conta a Igualdade de Género e a Não Discriminação.	Dar a conhecer aos/as trabalhadores/as, as políticas e procedimentos, no âmbito do Plano da Igualdade.	Gabinete de Comunicação e Imagem
Salvaguardar os princípios da igualdade de género e da não discriminação na entidade organizacional	Garantir a monitorização e sustentabilidade, bem como acompanhar a implementação das medidas no presente plano.	Através de um grupo de trabalho, constituído com trabalhadores/as de várias secções, se consegue acompanhar a implementação destas medidas, bem como assegurar a sua aplicabilidade.	Todos os departamentos
	Assumir um papel ativo no debate e partilha de tendências e boas práticas no âmbito da igualdade de género.	Sempre que se verifique necessidade, procede-se junto dos/as trabalhadores/as, à consciencialização para as boas práticas entre colegas e superiores hierárquicos.	Todos os departamentos
Gabinete de Assuntos Jurídicos	Existência de procedimento interno para reporte e análise de situações de potencial assédio e discriminação no trabalho.	Foi criado uma caixa de correio eletrónico, para os/as trabalhadores/as reportarem situações de discriminação ou assédio no local de trabalho.	Gabinete de Assuntos Jurídicos



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Medidas a implementar para o próximo ano 2023:

Dimensão	Medidas	Implementação	Responsáveis	Orçamento
Recrutamento e formação	Formação/Sensibilização.	2023	Recrutamento, Formação e Segurança no Trabalho	Custos da formação
Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal	Disponibilizar meios/informações que promovam a melhoria na saúde e bem-estar das mulheres e dos homens, através da divulgação de campanhas para uma reforma ativa, atividades para crianças e condução segura.	2023	Gabinete de Comunicação e Imagem	A determinar
Salvaguardar os princípios da igualdade de género e de não discriminação na Entidade Organizacional	Disponibilizar recursos financeiros, que permitam a implementação e acompanhamento do Plano de Igualdade de Género.	2023	Conselho de Administração	A determinar
	Desenvolver campanhas de informação/ações de sensibilização internas que promovam a denúncia e a prevenção dos fenómenos de violência doméstica.	2023	Gabinete de Assuntos Jurídicos e Gabinete de Comunicação e Imagem	A determinar

4- ACOMPANHAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

A implementação do presente plano, tem como objetivo dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional e familiar. Tendo a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano, o Gabinete de Assuntos Jurídicos comprometendo-se a revê-lo, atualizá-lo e/ou alterá-lo sempre que necessário, por motivos relacionados com aspetos legais. Irá acompanhar e monitorizar as medidas a implementar, verificando se estão a ser postas em prática e se os objetivos propostos estão a ser atingidos.

5- PERÍODO DE VIGÊNCIA

O período de vigência do presente plano é anual, sendo que a implementação das novas medidas irá decorrer no ano 2023.

