



—
Plano de
Igualdade de
Género dos
SMAS de Leiria

Plano de Igualdade de Género dos SMAS de Leiria

2020-2023

1. Introdução

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, aprova 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. O artigo 7.º determina que “As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente 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, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.”

Com o presente Plano os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Leiria demonstram o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género.

Este Plano teve por base o Guião para a Implementação de Planos de igualdade nas Empresas da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

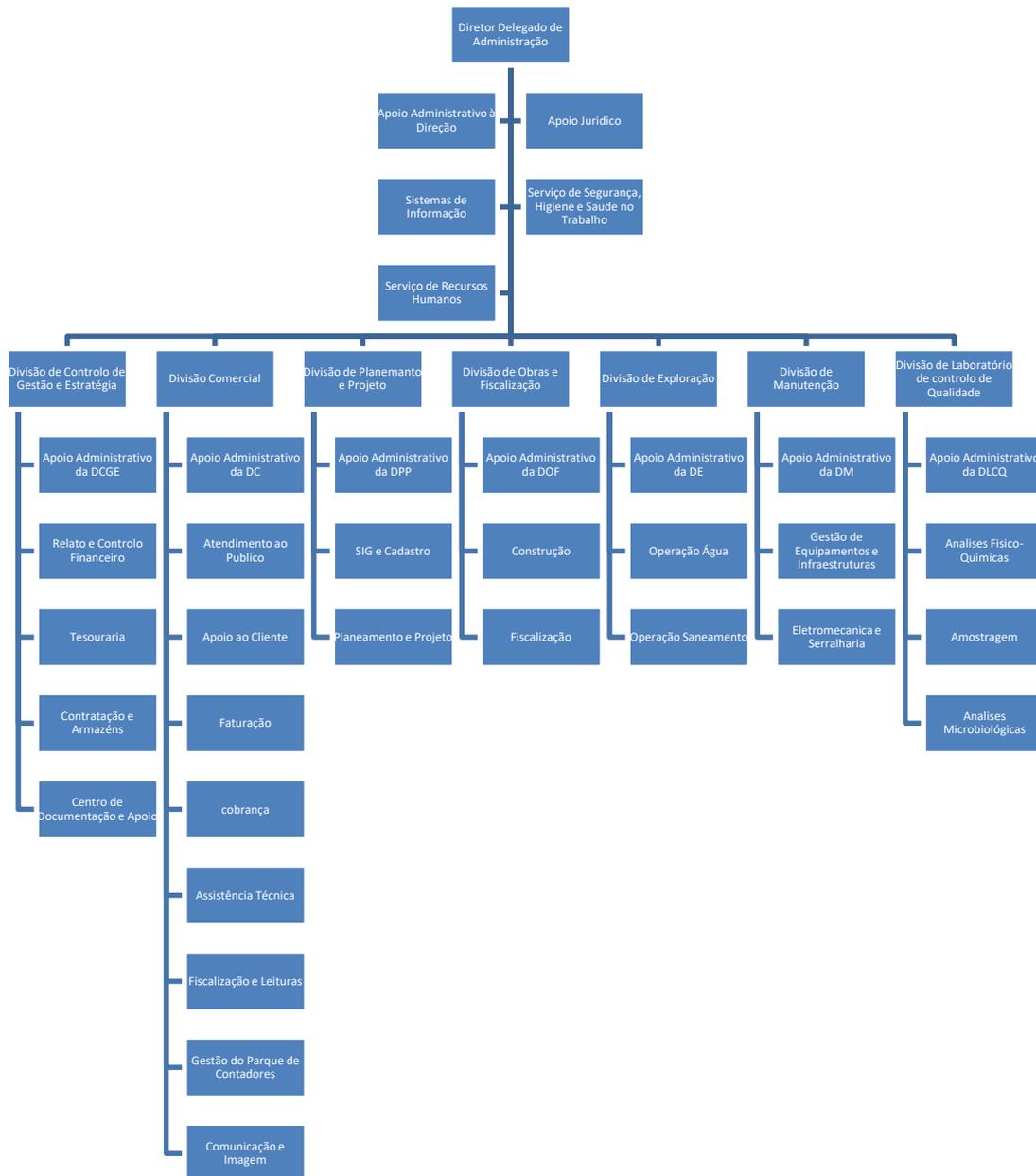
2. Igualdade de género: contextualização

“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. Está igualmente inscrito em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia, designadamente desde o Tratado de Roma de 1957. 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. O código civil então revisto confere, a nível da família, idênticos direitos a ambos os elementos do casal, abolindo a figura do chefe de família e atribuindo iguais responsabilidades ao pai e à mãe na manutenção e educação dos filhos. Nas últimas décadas têm sido desenvolvidas várias políticas no intuito de reforçar a promoção da igualdade de género, destacando-se, desde finais dos anos 90, a nível nacional, entre outros instrumentos, os vários planos nacionais de emprego e os três planos nacionais de igualdade entretanto implementados.”

3. Quem somos?

Os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Leiria são responsáveis pela gestão do ciclo urbano da água, nomeadamente pelo abastecimento de água e pela recolha de águas residuais domésticas.

4. Organograma



5. Missão, Visão e Valores

Missão

Os SMAS de Leiria têm como missão, a prestação de serviços de qualidade, assegurar os serviços de abastecimento de água e de recolha de águas residuais, criando todas as condições necessárias para que os munícipes tenham melhor qualidade de vida.

Visão

Fazer dos SMAS de Leiria um serviço de referência e excelência no setor das águas, assente nas melhores práticas a nível da modernização, qualidade, responsabilidade social e sustentabilidade dos serviços prestados.

Valores

Os principais valores que vão gerar uma cultura organizacional própria e que vão nortear toda a gestão dos recursos humanos dos SMAS de Leiria são os seguintes:

Satisfação de Clientes/Utilizadores - Incentivar a dedicação de todos os trabalhadores, que continuarão a ter como máxima a prestação de um serviço de qualidade de acordo com as expectativas dos Clientes/Utilizadores.

Sustentabilidade da organização - Garantir a transparência nos processos de decisão, baseada na prestação pública de contas da ação junto dos públicos a que se dirige. Exercer uma gestão competente, com eficácia, eficiência e qualidade, assegurando a sustentabilidade económica, através da melhoria contínua dos processos, valorização dos trabalhadores e uso de melhores práticas.

Sustentabilidade ambiental - Atuar com respeito pelos valores da natureza nomeadamente no uso eficiente da água e na rejeição adequada de efluentes, preservando o ambiente.

Inovação - Promover a introdução de novas ideias e práticas que se traduzem num melhor desempenho.

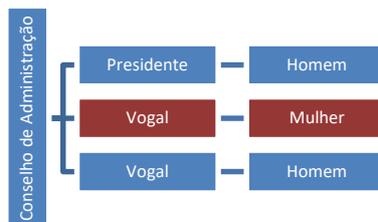
Compromisso social - Assegurar o cumprimento dos direitos sociais, contribuindo para uma sociedade mais justa e sustentável.

Excelência - Pautar-se por um elevado nível de exigência no seu desempenho para alcançar a plena satisfação dos utentes.

Ética - Atuar com transparência, rigor e competência, reforçando a confiança dos Clientes/Utilizadores, dos trabalhadores e dos fornecedores.

6. Caracterização dos Recursos Humanos (a 31 de dezembro de 2019)

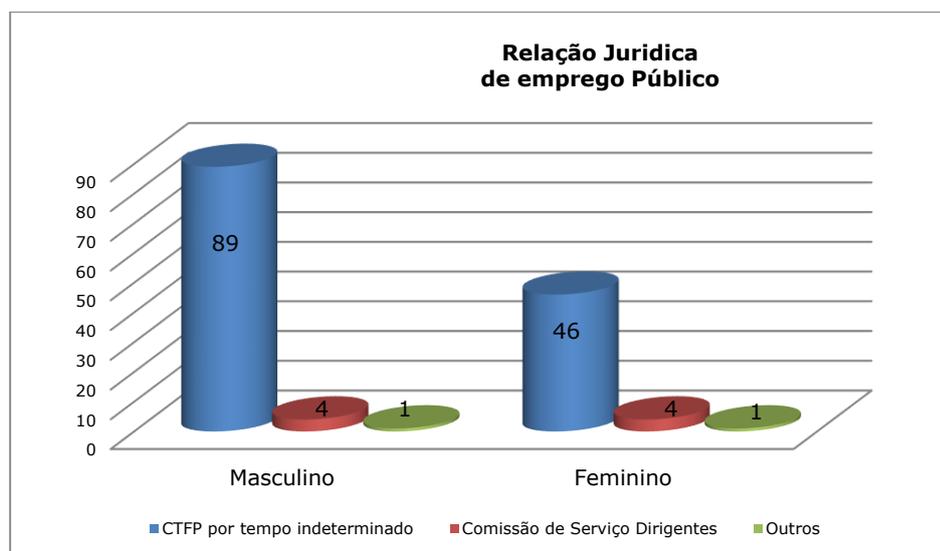
6.1. Conselho de Administração



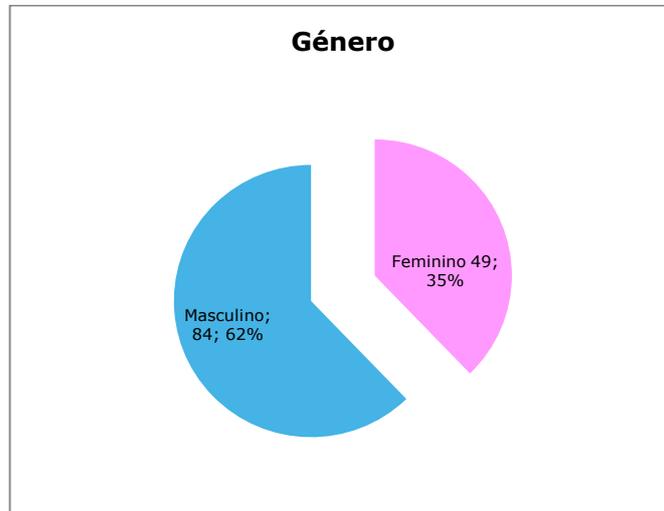
6.2. Dirigentes



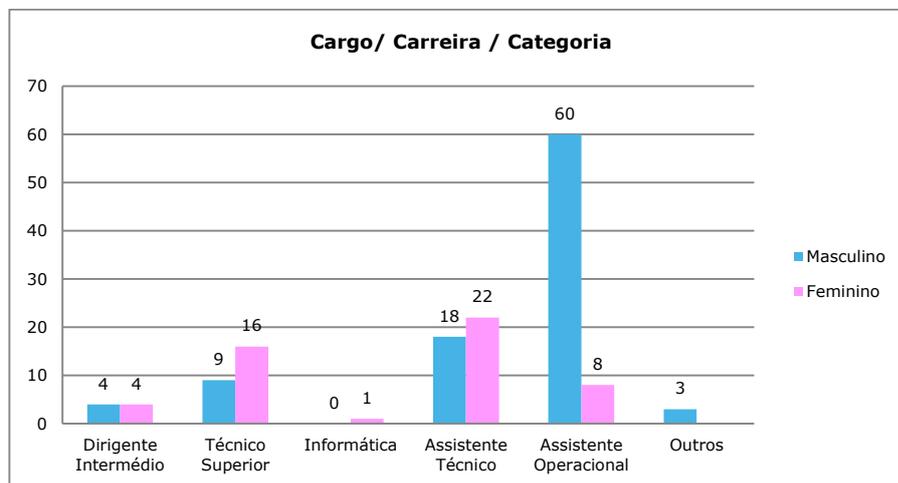
6.3. Relação Jurídica Emprego Público



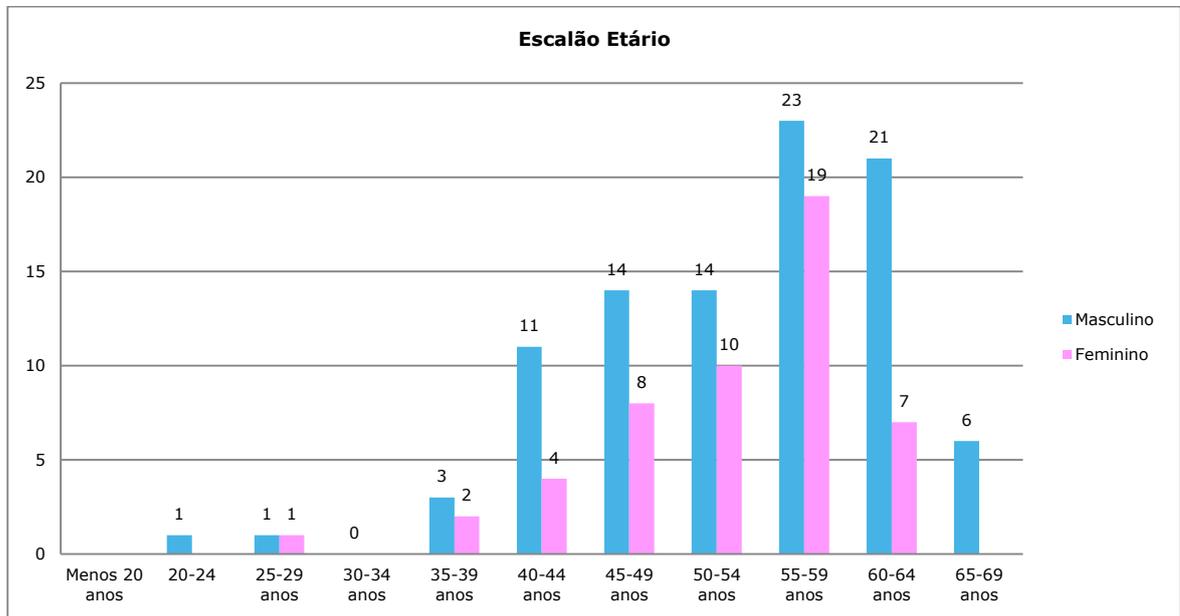
6.4. Trabalhadores por género



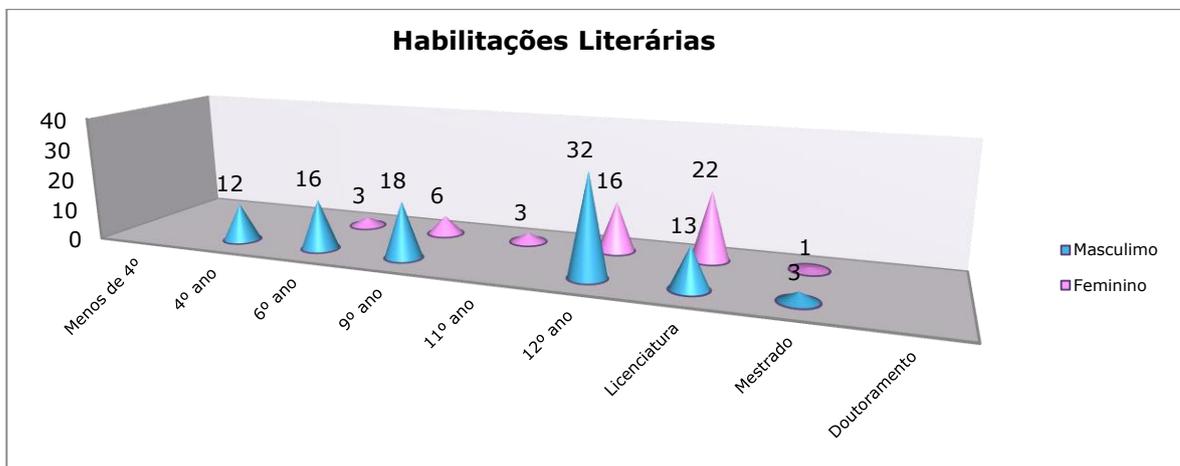
6.5. Trabalhadores por grupo/cargo/categoria



6.6. Escalão etário



6.7. Níveis de Escolaridade



7. Código de Conduta e Ética e Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio

O Código de Conduta e Ética e o do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio dos SMAS de Leiria e dos seus profissionais, mais do que cumprimento de legislação, são o alicerce que sustenta o seu crescimento e o seu fortalecimento.

Inspirado nos princípios de gestão e alinhado com os valores do Município de Leiria, os Códigos plasman as regras que devem nortear as relações da empresa com os seus funcionários, com os seus clientes, fornecedores, prestadores de serviços e com a comunidade em geral, nas suas atividades comerciais, institucionais e sociais.

Estes Códigos são documentos que espelham os valores e princípios que constituem símbolos de identidade nos SMAS de Leiria, e é composto por um conjunto de diretrizes de conduta moral e ética, pelo qual se devem pautar as suas ações e decisões, sempre defendendo o compromisso de uma postura responsável e transparente.

8. Plano de Igualdade de Género

Este documento que se pretende que seja sucinto e objetivo, tem como objetivo a apresentação do Plano de Igualdade de Género dos SMAS de Leiria, com as seguintes variáveis:

8.1. A nível de dimensões e indicadores da igualdade de género

- A. Planeamento estratégico
- B. Gestão de Recursos Humanos Recrutamento e seleção
 - a) Formação Gestão de carreiras e remunerações
 - b) Diálogo social, participação de trabalhadores/as e organizações suas representativas
 - c) Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho
 - d) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:
 - i. Formas inovadoras de organização do trabalho
 - ii. Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias
 - iii. Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família
- C. Comunicação interna e externa

8.2. Instrumentos e procedimentos para a recolha de informação

Balço social e *report* de informação de gestão

8.3. Medidas em vigor

Enquadramento dos procedimentos atuais, em cada uma das dimensões.

8.4. Medidas a implementar

Para cada dimensão, as medidas que os SMAS de Leiria se propõem implementar, durante os anos de 2020 e 2021.

Para os anos 2022 e 2023 as medidas serão estabelecidas em 2021.

Dimensões	Medidas em vigor	Medidas a implementar
Planeamento Estratégico	Plano estratégico	Incluir no Plano Estratégico 2020-2023 indicadores específicos a nível de RH Monitorizar a nível dos Processos de SGQ

Dimensões	Medidas em vigor	Medidas a implementar
Formação, Gestão de carreiras e remunerações	Os SMAS de Leiria reconhecem o acesso à formação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à melhoria das suas competências pessoais e profissionais, sem qualquer tipo de discriminação. 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. A política salarial dos SMAS de Leiria rege-se pela remuneração da Administração Local e não discrimina pelo género.	Promover a participação equilibrada de género e função no levantamento de necessidades de formação. Elaborar e implementar os planos de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação. Projeto "Nós, SMAS de Leiria" com formações para promover a motivação e unidade.

Dimensões	Medidas em vigor	Medidas a implementar
Diálogo social, participação de trabalhadores/as e organizações	Inclusão de trabalhadores portadores de deficiência.	

suas representativas	<p>Representação de trabalhadores em estruturas sindicais, em associações do Setor e comissões paritárias.</p> <p>Associação de trabalhadores com apoio social e de refeições (Obras Sociais do Pessoal da Câmara Municipal de Leiria)</p>	
----------------------	--	--

Dimensões	Medidas em vigor	Medidas a implementar
Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	Recursos Humanos atendem todos os trabalhadores que queiram efetuar algum tipo de participação.	<p>Criar e divulgar o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio.</p> <p>Realizar um questionário anónimo para diagnóstico de situações de desrespeito entre mulheres e homens.</p>

Dimensões	Medidas em vigor	Medidas a implementar
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	<p>Cumprimento da legislação em vigor.</p> <p>Disponibilização de ações lúdicas/pedagógicas extensíveis a Colaboradores e familiares</p>	Divulgar, nos canais de comunicação existentes, os direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade e parentalidade.

Dimensões	Medidas em vigor	Medidas a implementar
Comunicação interna e externa	<p>A comunicação interna nos SMAS de Leiria, a nível de SGQ é efetuada por e-mail e existe uma pasta onde todos os funcionários podem consultar informação (Estrutura Orgânica, Processos, Procedimentos, Instruções de Trabalho, etc).</p> <p>A comunicação interna geral destaca-se por se utilizar a igualdade de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Newsletter por e-mail – importante meio de divulgação quer ao nível da empresa quer ao nível individual. - Boletim Informativo Anual - Afixação em papel em locais estratégicos (p. ex. corredores). 	<p>Intranet</p> <p>Implementar as boas práticas ao nível da redação de conteúdos (textos, e-mails, formas de trato) utilizando a igualdade de género</p> <p>Divulgação no LCD da loja de atendimento informação variada</p> <p>Suportes de informação em linguagem gestual e em</p>

	Os SMAS de Leiria na época do Natal presenteiam os colaboradores com uma lembrança alusiva a campanhas como por exemplo a água da torneira e promovem uma reunião plenária para balanço do ano e momento de confraternização.	comunicação aumentada e com o código para daltónicos Ações de sensibilização ambiental interna e externa
--	---	---

9. Acompanhamento e Revisão do Plano

O presente plano foi definido para o período 2020-2023 e representa o compromisso dos SMAS de Leiria para com as medidas nele indicadas.

O objetivo do Plano é a sua concretização e implementação das medidas propostas até ao final do ano de 2020, altura em que será realizado um diagnóstico para avaliação da concretização e impactos identificados. Assim, será monitorizado e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das metas, definidas para cada uma das medidas, com o intuito de incorporar novas e/ou reajustar as existentes.

Edição Nº	Descrição da alteração efetuada	Data
01	Introdução no SGQ.	03/03/2020