

## **Norma para a Igualdade do Sexo/Género**

### **I- Enquadramento**

#### **I.1 – Criação dos SMAS de Mafra**

Os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento foram recriados para responderem ao anseio do Município de Mafra em disponibilizar, em favor dos seus munícipes, um serviço que entendia conseguir prestá-lo com a verdadeira missão de serviço público, com todos os proveitos daí decorrentes.

Com esse objetivo, o Município deu os passos necessários no sentido da reversão do processo de concessão, procedeu à integração de todos os seus trabalhadores, designadamente dos titulares com contrato individual de trabalho, em regime de cedência de interesse público, no âmbito do regime especial contido no n.º 4 do artigo 244.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua redação atual, numa verdadeira igualdade de oportunidades para todos os seus trabalhadores, mas a que falta a dimensão de equiparação ao regime dos demais trabalhadores ao serviço da entidade concessionária - Câmara Municipal de Mafra.

No âmbito da plena igualdade de oportunidades e a par com diferentes consagrações internacionais e nacionais que se enunciam, a presente Norma será o primeiro passo expresso, nesse caminho, sendo que a sua prática no dia a dia é de observância pela não discriminação.

#### **I.2 – O Princípio da Igualdade perante a lei na Constituição da República Portuguesa e o olhar a nível internacional e nacional sobre esta realidade.**

O Princípio da Igualdade tem consagração no artigo 13.º da Constituição Portuguesa, quer na dimensão do reconhecimento da mesma dignidade perante a lei, quer quanto à não discriminação em termos de privilégio, benefício ou prejuízo, em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Documentos internacionais diversos fazem referência à igualdade em dignidade e direitos dos seres humanos. Assim, Declaração Universal dos Direitos Humanos, que no artigo 1.º começa por proclamar essa igualdade em dignidade; o artigo 7.º que refere, que sem distinção, todos têm direito a igual proteção da lei e contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e ainda contra qualquer tipo de incitamento a tal discriminação.

Igualmente os pontos 2.º e 3.º, do n.º 1 do artigo 137.º e no n.º 3 do artigo 141.º do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia, e tendo em conta o (...) quinto programa de ação, que propunha já novas formas de participação equilibrada das mulheres e dos homens, tanto na vida profissional como na atividade familiar<sup>1</sup>

Desde o Tratado de Amesterdão de 1997, que a Comunidade Europeia se vinculou a eliminar desigualdades entre homens e mulheres e a promover a igualdade entre ambos a nível quer de todas as atividades, quer no combate a discriminação com base no sexo.

Ainda e com referência à Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género, assume particular relevância a promoção e o equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, numa igualdade de direitos desejada, para homens e mulheres.

Na legislação portuguesa são diversos os diplomas legais que abordam o tema da igualdade entre homens e mulheres, quer a nível laboral, quer a nível do controlo de igualdade de oportunidades. Assim, a Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, previa expressamente a criação de obrigatoriedade anual de reporte com indicadores ao nível nacional que incluíssem os dados imprescindíveis à avaliação, pela Assembleia da República, do progresso registado em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente.

Ainda com especial relevância, as queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sua

<sup>1</sup> Maria do Céu da Cunha Rego, jurista.

distribuição geográfica e por sector de atividade, assim como as áreas sobre que incidissem, em conformidade com a alínea d) do n.º 2 do seu artigo 1.º .

Lei que entretanto foi alterada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que especialmente aprova a igualdade remuneratória entre homens e mulheres.

Outros diplomas há no ordenamento jurídico português que referem as preocupações de igualdade , designadamente a Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamentou e alterou o Código de Trabalho; o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Assim, num caminho que se fará caminhando, e no reconhecimento da igualdade e dignidade de homens e mulheres, os SMAS de Mafra, na senda da luta pela não discriminação, de modo especial em termos de direitos, de formação e comunicação, apresentam a sua Norma no âmbito da Igualdade de Género.

I.3 – Caraterização Geral - Distribuição dos(as) trabalhadores (as) dos SMAS de Mafra por sexos/géneros:

<b><i>Distribuição por sexos/géneros – SMAS de Mafra</i></b>	
Sexo/género masculino	62
Sexo/género feminino	25
<b>Total</b>	<b>87</b>

I.3 – Representação /caraterização dos(as) trabalhadores(as) por antiguidade e representação de sexo/género:





<b>Distribuição por sexos/géneros – SMAS de Mafra</b>					
				<b>Representação (%)</b>	
<b>Sexo/género masculino</b>	<b>Sexo/género feminino</b>	<b>Antiguidade</b>	<b>Total Parcial</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>
14	2	Até 5 anos	16	16,1	2,3
5	1	+ de 5 até 10 anos	6	5,8	1,1
9	7	+de 10 e até 15	16	10,3	8
10	5	+ de 15 e até 20 anos	15	11,5	5,8
24	10	+ de 20 anos	34	27,6	11,5
<b>Total Final</b>				<b>71,3</b>	<b>28,7</b>

## II - Valores

A atividade desenvolvida pelos trabalhadores dos SMAS pauta-se por procedimentos e atitudes assentes em práticas humanistas e princípios estruturais, num quadro de permanente e atuante disponibilidade, de dignificação humana e profissional, de responsabilização, participação e diálogo e orienta-se em função dos interesses dos seus utilizadores.

São valores que devem ser cultivados pelos seus trabalhadores e como tal assumidos como valores institucionais, designadamente: a honestidade e retidão com terceiros, sejam utilizadores, entidades técnicas e de supervisão pautando o seu comportamento pelas normas aplicáveis de Ética, de Conduta e de Boas Práticas.



### III - Caracterização dos Trabalhadores com Cargos de Chefia

Nos SMAS existe a diversidade de cargos de chefia que é diretamente proporcional à dimensão da sua estrutura organizacional e, naturalmente, também conforme com o que sobre a matéria se encontra consignado no Regulamento da Estrutura Nuclear e Orgânica dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento do Município de Mafra.

<b>Distribuição por sexos/géneros em cargos de Chefia e Coordenação - SMAS de Mafra</b>				
			<b>Representação (%)</b>	
<b>Sexo/Género</b>	<b>Cargos de Chefia</b>	<b>Cargos de Coordenação</b>	<b>Masculino Cargos de Chefia</b>	<b>Feminino Cargos de Coordenação</b>
Masculino	2	8	50	53,3
Feminino	2	7	50	46,7
<b>Total</b>	4	15		

X

### **Artigo 8.º**

#### **A gestão de Carreiras e de Remunerações**

1. A gestão de carreiras e remunerações há-de assegurar a igualdade e não a discriminação de género, independentemente do sexo/género.
2. A existência de critérios transparentes na promoção e progressão salarial e de carreiras que assegurem a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos superiores serão garantidos, assentes no mérito, objetivamente considerado.

### **Artigo 9.º**

#### **Acesso a Funções de Chefia e Gestão**

O acesso a funções e lugares de gestão/decisão ocorrerá, igualmente, sem qualquer diferenciação de sexo/género.

### **Artigo 10.º**

#### **Comunicação**

Os SMAS providenciarão no sentido de garantir a observância da igualdade de tratamento nos seus conteúdos comunicacionais, designadamente quanto a orientações internas, regulamentos aprovados em vigor, processos de recrutamento e ações de formação.



---

**Artigo 11.º**

**Identificação e Resolução de Situações de Assédio**

O respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho determinará formas de comunicação e participação simples e diretas junto do(a) superior(a) hierárquico(a) de mais elevado nível na hierarquia dos SMAS, no sentido de dissuadir situações de assédio, físico e não físico, das quais os(as) profissionais poderão ser alvo.

A presente Norma entra em vigor após a sua aprovação pelo Conselho de Administração, sendo levado ao conhecimento de todos os trabalhadores dos SMAS e publicado nos seus sítios da intranet e internet.

*Handwritten signature*

