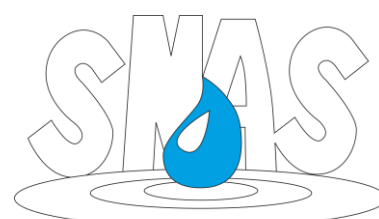
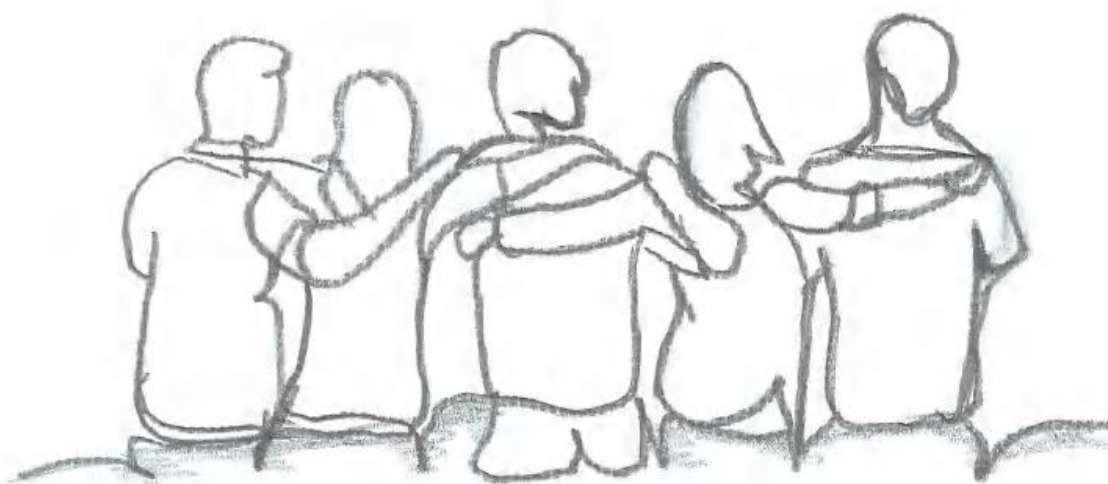


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO



Vila Franca de Xira



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Índice

1- ENQUADRAMENTO	1
1.1-NOTA INTRODUTÓRIA.....	1
1.2 - ENQUADRAMENTO DOS SMAS	3
2- CARACTERIZAÇÃO DOS SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DE VILA FRANCA DE XIRA.....	4
2.1- ORGANIZAÇÃO INTERNA.....	5
2.2- ESTRUTURA	6
2.3 – CÓDIGO DE CONDUTA.....	10
3 – PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	11
4- ACOMPANHAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO	14
5- PERÍODO DE VIGÊNCIA.....	14



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

1- ENQUADRAMENTO

1.1-NOTA INTRODUTÓRIA

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 (CRP) de 1976, salvaguarda também os princípios da igualdade e da não discriminação em função do sexo (artigo 13.º da CRP), 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 e a não discriminação são princípios fundamentais do direito internacional dos direitos humanos. Toda a pessoa, sem distinção, tem direito a desfrutar de todos os direitos humanos, incluindo o direito de ser tratada de forma igualitária pela lei e o direito à proteção contra a discriminação por diversos motivos, incluindo a orientação sexual e a identidade de género.

Nas últimas décadas, verificaram-se muitos progressos, e apesar das melhorias na participação das mulheres no mundo do trabalho, muitos desafios ainda permanecem por materializar pelo que é de máxima importância o envolvimento das entidades empregadoras, quer do setor público (Central e local) quer do setor privado, nesta matéria. Aliás é na esfera do poder local, que a possibilidade de alterar comportamentos, se torna mais fácil, agindo localmente, estaremos a potenciar a mudança a nível global. São pequenos gestos que conduzem a enormes alterações efetivas.

“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 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

A nível europeu, verificou-se um esforço em adotar medidas para a igualdade, como é o caso do Tratado da União Europeia que, no artigo 2º, refere que *“A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do*

Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres”. Acrescenta ainda, no n.º 3 do Art.º 3º, que *“A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança”*.

Na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no artigo 21.º, explana o princípio da não discriminação: *“É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual”*.

Portugal tem vindo a fazer um grande esforço em estabelecer o que está definido nos instrumentos nacionais e internacionais pela igualdade, através de ações na promoção do espírito da lei e dos instrumentos comunitários que instituem a igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação, como exemplo na Educação, no mercado de trabalho ou na prevenção e combate à violência doméstica. Esse esforço tem vindo a ser aprofundado por diversos diplomas legais a promover 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.

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.

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 ...”



Vila Franca de Xira

MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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.

1.2 - ENQUADRAMENTO DOS SMAS

Os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira (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, incluindo a orientação sexual e a identidade de género, 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 e Não Discriminação, para um universo temporal de dois anos (2024-2025), dando-se continuidade às medidas anunciadas no Plano de 2023, uma vez que as mesmas ainda não foram totalmente implementadas, estando o mesmo sujeito às alterações quando necessárias por via de condicionalismos estruturais e/ou institucionais, financiamento das atividades e/ou avaliações de impacto efetuadas a cada uma das atividades deste Plano. Este Plano mantém 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 os dois anos seguintes.



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 Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira), 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 SMAS VFX, 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 trabalhadores/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 trabalhadores/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.

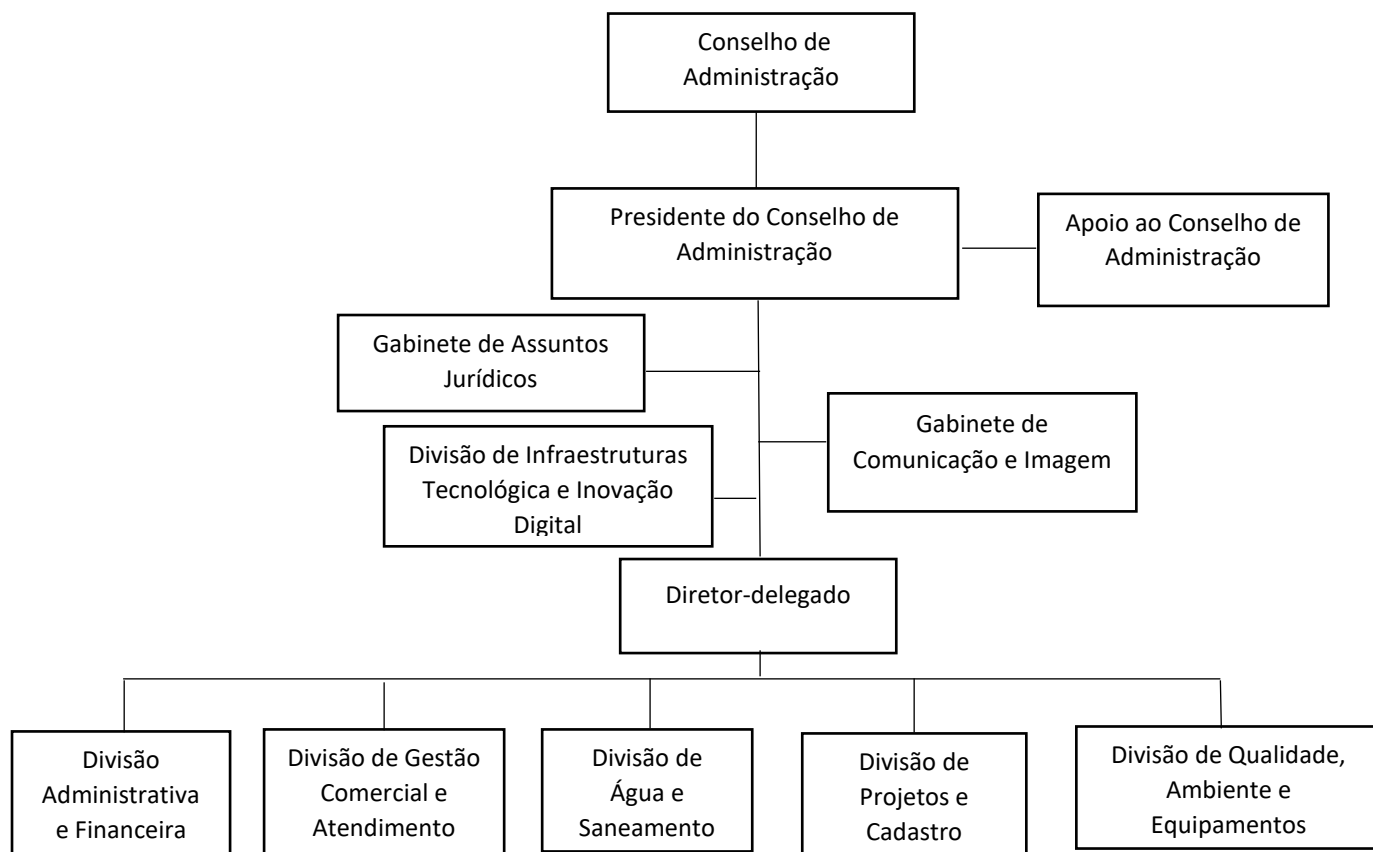
2.1- ORGANIZAÇÃO INTERNA

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.



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA



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.

2.2- ESTRUTURA

Para uma melhor compreensão da constituição e evolução dos SMAS VFX, segue uma análise circunstanciada e comparativa, entre os anos 2022 e 2023, através da faixa etária, das carreiras/categorias, bem como dos anos de antiguidade dos/as trabalhadores/as.

O **Quadro 1** demonstra uma desproporção entre o número de mulheres e o número de homens, sendo que estes representam 63% da organização dos SMAS VFX, e as mulheres 37%, num total de 168 trabalhadores, em 2022.

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).



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO 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	16,0
mais de 65 anos	3	4	7	4,2
Total	62	106	168	100

Quadro 1 – Distribuição por género e idade em 2022

Atualmente o número de trabalhadores, não sofreu grande alteração (167 trabalhadores), mantendo-se a desproporção acentuada na representação de mulheres nas áreas a nível operacional dos SMAS VFX.

Grupo Etário	Mulheres	Homens	Total	%
20-29 anos	1	2	3	1,8
30-39 anos	14	3	17	10,2
40-49 anos	13	33	46	27,5
50-59 anos	24	41	65	38,9
60-64 anos	9	22	31	18,6
mais de 65 anos	2	3	5	3,0
Total	63	104	167	100

Quadro 2 - Distribuição por género e idade em 2023

O **gráfico 1**, demonstra uma evolução pouco significativa do número de trabalhadoras em 2023, sendo um número ainda muito desproporcional face ao número de homens.



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

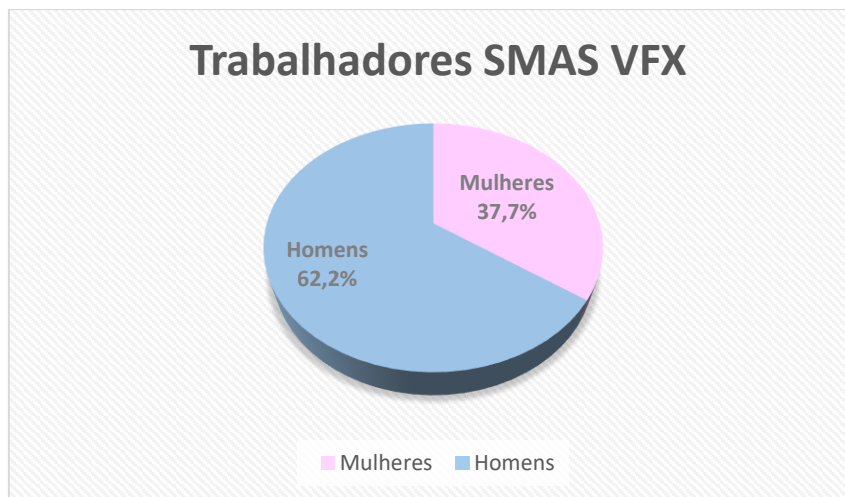


Gráfico 1 – Evolução dos postos de trabalho ocupados por Mulheres em 2023

A distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e por género, está esquematizado nos quadros seguintes. O **Quadro 3** apresenta dados referentes a 2022 e o **Quadro 4**, dados referentes ao ano 2023.

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	106	168	100

Quadro 3 – Distribuição por grupo profissional em 2022



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Da análise dos dados apresentados, relativos ao ano 2022, afere-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, 78% dos postos de trabalho são ocupados por mulheres e os restantes 22% ocupados por homens;
- Na carreira de Assistente Operacional, 89% dos postos de trabalho são ocupados por homens e os sobrantes 11% ocupados por mulheres.

Grupo Profissional	Mulheres	Homens	Total	%
Dirigente superior	0	1	1	0,6
Dirigente intermédio	5	1	6	3,6
Técnico/a superior	10	7	17	10,2
Coordenador/a técnico	7	3	10	6,0
Informática	0	1	1	0,6
Assistente técnico/a	32	10	42	25,1
Encarregado/a geral operacional	0	2	2	1,2
Encarregado/a operacional	1	5	6	3,6
Assistente operacional	8	70	78	46,7
Fiscalização	0	4	4	2,4
TOTAL	63	104	167	100

Quadro 4 – Distribuição por grupo profissional em 2023

Dos dados indicados no Quadro 4, relativos a 2023, 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, 59% dos postos de trabalho são ocupados por mulheres, enquanto que os restantes 41%, são ocupados por homens;
- Na carreira de Informática, esta é ocupada na sua totalidade por homens (100%);



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

- Na carreira de Assistente Técnico/a, 76% dos postos de trabalho são ocupados por mulheres e os restantes 24% ocupados por homens;
- Na carreira de Assistente Operacional, 90% dos postos de trabalho são ocupados por homens e os restantes 10% ocupados por mulheres.

O quadro seguinte, representa a média da antiguidade dos/as trabalhadores/as dos SMAS VFX na função pública, do ano de 2023.

Ano de Serviço	Mulheres	Homens	Total	%
<5	22	10	32	9,6
5 a 9	1	15	16	14,4
10 a 14	4	13	17	12,5
15 a 19	1	11	12	10,6
20 a 24	7	15	22	14,4
25 a 29	8	11	19	10,6
30 a 34	7	11	18	10,6
35 a 39	12	10	22	9,6
>40	1	8	9	7,7
TOTAL	63	104	167	100

Quadro 5 – Distribuição por tempo de serviço - 2023

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.



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

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 – PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

A elaboração deste plano, seguiu as orientações do “Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”, 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.

a) Medidas propostas e implementadas/concluídas no ano de 2022:

Dimensão	Medidas	Implementação	Responsáveis
Recrutamento e Seleção	Revisão do Guia de Acolhimento de novos(as) trabalhadores(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 (SRFST)
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 (GCI)
	Disseminação de Boas Práticas, tendo em conta a Igualdade de Género e a Não Discriminação.	Dar a conhecer aos/às trabalhadores/as, as políticas e procedimentos, no âmbito do Plano da Igualdade.	Gabinete de Comunicação e Imagem (GCI)
Salvaguardar os princípios da igualdade de género e da não discriminação na	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, para acompanhar a implementação destas medidas, bem como assegurar a sua aplicabilidade.	Todos os departamentos



Vila Franca de Xira

MUNICIPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

entidade organizacional	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 criada uma caixa de correio eletrónico, para os/as trabalhadores/as reportarem situações de discriminação ou assédio no local de trabalho.	Gabinete de Assuntos Jurídicos (GAJ)

b) Medidas ainda a implementar (2023):

Dimensão	Medidas	Implementação	Responsáveis	Orçamento
Recrutamento e formação	Formação/Sensibilização.	2023	Recrutamento, Formação e Segurança no Trabalho (SRFST)	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.	2023	Gabinete de Comunicação e Imagem (GCI)	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 (CA)	A determinar
	Desenvolver campanhas de informação/ações de sensibilização internas relativas à temática.	2023	Gabinete de Assuntos Jurídicos e Gabinete de Comunicação e Imagem (GAJ e GCI)	A determinar



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

c) Medidas a Implementar nos anos 2024-2025:

Dimensão	Medidas	Implementação	Responsáveis	Orçamento
Recursos Humanos, Recrutamento e formação	Formação/Sensibilização no combate à discriminação em razão de género e da promoção da igualdade entre mulheres e homens na administração pública, de forma a eliminar estereótipos de género no mundo laboral.	2024 - 2025	Recrutamento, Formação e Segurança no Trabalho (SRFST)	Custos da formação
	Clarificar os direitos dos/as trabalhadores/as		Recursos Humanos, Vencimentos e Assiduidade (SRHVA)	A determinar
	Promover reuniões com trabalhadores/as ou com as suas estruturas representativas, onde se abordam questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a não discriminação, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade.			Não apresenta orçamento, recorre-se aos recursos já disponibilizados pela própria entidade
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.	2024 - 2025	Gabinete de Comunicação e Imagem (GCI)	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.	2024 - 2025	Conselho de Administração (CA)	A determinar
	Desenvolver campanhas de informação/ações de sensibilização internas que promovam a denúncia e prevenção relativamente ao assédio moral e sexual.		Gabinete de Assuntos Jurídicos e Gabinete de Comunicação e Imagem (GAJ e GCI)	A determinar



Vila Franca de Xira

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

4- ACOMPANHAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

A implementação do presente plano (2024-2025), 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 divulgar, 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 será de dois anos (2024-2025), permitindo um melhor aperfeiçoamento das medidas anteriormente implementadas, tendo ainda como objetivo a sua prossecução e o cumprimento das metas definidas.

