



Parecer

Concordo e subscrito
à apreciação Superior
fazer a Rel.
27.08.2016
Ao CA para análise
e eventual aprovação
26/8/16

Henrique Martins

Presidente do Conselho de Administração

N.º: 57/DPDO/2016

Data: 11 de Agosto de 2016

Assunto: **RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO - 1º SEMESTRE**

Finalidade

1. Apresentar ao Conselho de Administração da SPMS - Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E. (doravante apenas SPMS), Relatório de Acompanhamento do Plano de Ação para a Igualdade de Género 2016 – 1º Semestre.

Análise

2. A implementação do Plano de Ação para a Igualdade de Género para 2016, aprovado em Conselho de Administração da Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE (doravante, abreviadamente, designada por SPMS,) a 31/12/2015 é um requisito legal previsto no regime jurídico do setor empresarial do Estado e na Resolução de Conselho de M n.º 19/2012, publicada no Diário da República, 1ª série, n.º 49, de 8/08, que determina a obrigatoriedade de adoção de um plano de ação anual para a igualdade de género e a sua avaliação e monitorização semestral.
3. O Plano de Ação para a Igualdade de Género para 2016 da SPMS foi estabelecido com base no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, publicada no DR, 1ª série, n.º 253, de 31/12; no regime jurídico do setor empresarial do Estado; e na RCM n.º 19/2012, publicada no DR, 1ª série, n.º 49, de 8/08. Este documento é considerado um instrumento de execução das políticas de combate à discriminação, nomeadamente discriminação em função do género e da orientação sexual no sentido de promover uma sociedade mais moderna, justa e equitativa

Despacho/Deliberação

O CA aprova, deve
proceder a
Henrique Martins
Presidente do Conselho de Administração

Rogério Pereira Rodrigues
Vogal do Conselho de Administração

Artur Trindade Mimoso
Vogal do Conselho de Administração



4. Este relatório tem por objetivos monitorizar a implementação do 1º semestre de 2016 do atual Plano de Ação para Igualdade de Género pretendo apresentar a execução dos objetivos fixados, no que se refere às medidas, indicadores e metas.
5. Em termos de conclusão geral, e não obstante as restantes referidas no Relatório, destaca-se o desenvolvimento de medidas em todos os objetivos de acordo com planeado, sendo que algumas ações e atividades podem vir a ser reforçadas.

Conclusão

- a. Finalizado que se encontra este relatório, torna-se necessário obter a aprovação do Conselho de Administração.

Proposta

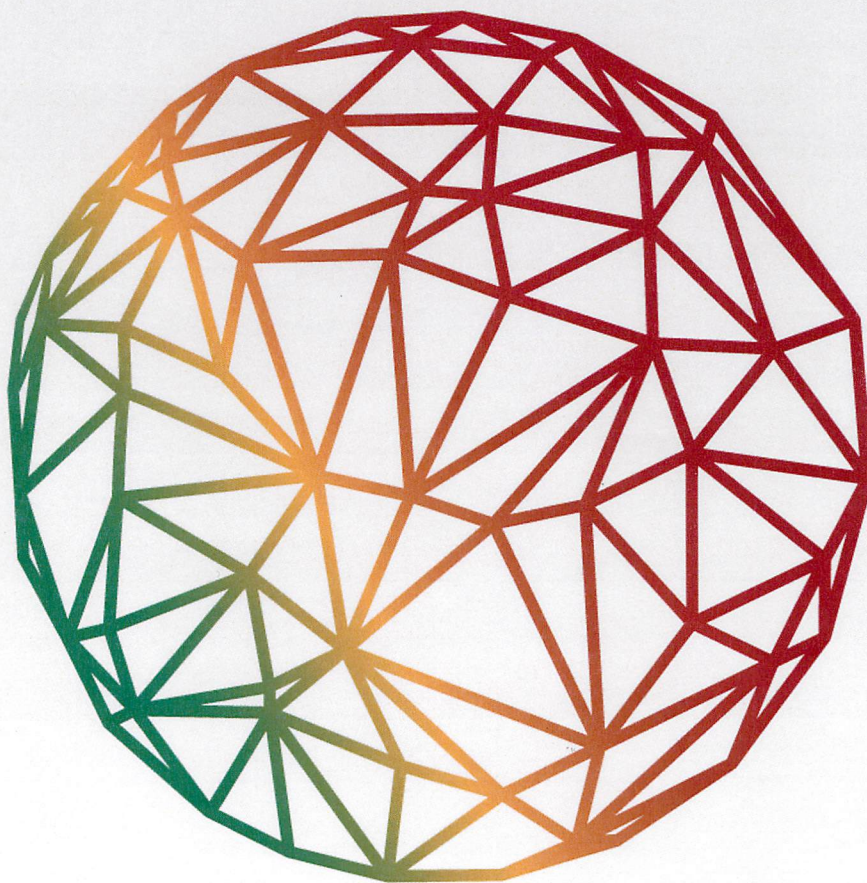
6. Pelo que antecede, propõe-se ao Conselho de Administração da SPMS, o seguinte:
 - a. Aprovação do Relatório de Acompanhamento do Plano de Ação para a Igualdade de Género 2016 – 1º Semestre, que junto se anexa.
 - b. Divulgação a todos os colaboradores e publicação no site.
 - c. Envio do à Tutela, à Comissão para a Igualdade de Género (CIG) e ao Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade.

À consideração superior,

DIREÇÃO PLANEAMENTO E DESENVOLVIMENTO
ORGANIZACIONAL

Maria Cortes

Anexo: Relatório de Acompanhamento do Plano de Ação para a Igualdade de Género 2016 -1º Semestre.



Relatório de Acompanhamento do Plano de Ação para a
Igualdade de Género 2016
1º Semestre



SPMS_{EPE}
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde



ÍNDICE

ÍNDICE	1
I. Enquadramento	2
II. Plano de Ação para Igualdade de Género para 2016.....	2
III. Monitorização	3
IV. Comunicação e Divulgação	8
V. Considerações Finais	8



I. Enquadramento

A implementação do Plano de Ação para a Igualdade de Género para 2016, aprovado em Conselho de Administração da Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE (doravante, abreviadamente, designada por SPMS) a 31/12/2015, é um requisito legal previsto no regime jurídico do setor empresarial do Estado e na Resolução de Conselho de M n.º 19/2012, publicada no Diário da República, 1ª série, n.º 49, de 8/08, que determina a obrigatoriedade de adoção de um plano de ação anual para a igualdade de género e a sua avaliação e monitorização semestral.

O Plano de Ação para a Igualdade de Género para 2016 da SPMS foi estabelecido com base no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, publicada no DR, 1ª série, n.º 253, de 31/12; no regime jurídico do setor empresarial do Estado; e na RCM n.º 19/2012, publicada no DR, 1ª série, n.º 49, de 8/08. Este documento é considerado um instrumento de execução das políticas de combate à discriminação, nomeadamente não discriminação em função do género e da orientação sexual no sentido de promover uma sociedade mais moderna, justa e equitativa.

O presente relatório foi elaborado com objetivo de monitorizar a implementação no 1º semestre de 2016 do atual Plano de Ação para Igualdade de Género, pretendo apresentar a execução dos objetivos fixados, indicadores e metas.

II. Plano de Ação para Igualdade de Género para 2016

O Plano de Ação para Igualdade de Género visa constituir um referencial para a integração e sedimentação da perspetiva de igualdade de género nos vários domínios da SPMS, nomeadamente a nível do planeamento, da adequação dos modelos organizativos dos serviços, da gestão dos recursos humanos, da disseminação de informação e aplicação das boas práticas. Não obstante deste referencial, a igualdade de género não é *per si* um tema estratégico, na medida em que a SPMS consubstancia nos seus valores a não discriminação, igualdade de tratamento e imparcialidade (*vide* Plano Estratégico do Mandato 2014-2016): é compromisso da SPMS que em todas as situações seja promovida a não discriminação, designadamente, em função do género, da nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social, capacidade física ou orientação sexual, tendo em vista a igualdade de tratamento e de oportunidades e uma atuação justa e imparcial.

O Plano vigente estabeleceu como objetivo geral a promoção, fortalecimento e desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no âmbito da SPMS, designadamente:



- Garantir uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e condições de trabalho;
- Promover uma representação equilibrada de homens e mulheres em todos os serviços e direções, nomeadamente nos cargos dirigentes;
- Promover formação sobre igualdade de género para todos os colaboradores.

Em termos específicos definiram-se três objetivos específicos:

- Objetivo específico 1: Integrar a perspetiva de igualdade género em todos os domínios de planeamento.
- Objetivo específico 2: Garantir a perspetiva de igualdade género na gestão de recursos humanos.
- Objetivo específico 3: Integrar a perspetiva de igualdade de género na comunicação interna e externa.

Estes objetivos específicos originaram 8 medidas específicas, 9 metas e 9 indicadores que permitem a monitorização do Plano em causa.

III. Monitorização

A presente monitorização permite o reporte semestral ao membro do governo com tutela sobre a área da Igualdade. Esta monitorização para além do ponto de situação das diferentes medidas face às metas inicialmente definidas deve possibilitar a compreensão de eventuais desvios face às metas previstas e a correção dos mesmos, bem como a possibilidade de surgirem novas propostas.

O quadro *infra* apresenta a monitorização das medidas que constam no Plano de Ação para a Igualdade de Género 2016.

Quadro 1: Monitorização do Plano de Ação e Igualdade de Género 2016

Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Estado de execução	Obs.
1. Integrar a perspetiva de igualdade género em todos os domínios de planeamento	1.1. Inclusão do princípio da igualdade de género no Plano de Atividade, enquanto um dos valores da organização.	Introduzir o princípio da igualdade de género no plano de atividades.	Princípio incluído no PAO 2016. Prevê-se a sua manutenção no PAO 2017	Realizado e com continuidade	Vide ponto VI (Princípios Éticos) do capítulo I do PAO 2016.
	1.2 - Revisão do código de ética / regulamento interno de acordo com a perspetiva de igualdade género.	Rever o Código de Ética à luz da perspetiva de igualdade de género.	Revisão do Código	A iniciar	Já existe este princípio no Código Ético de 2014, no entanto o mesmo poderá vir a ser reforçado numa futura revisão.
		Rever o regulamento interno de acordo com a perspetiva de igualdade de género.	Revisão Regulamento	A iniciar	Será incluído numa próxima revisão ao Regulamento Interno.
2. Garantir a perspetiva de igualdade género na gestão de recursos humanos.	Medida 2.1 – Definição de princípios que visem prevenir a discriminação na avaliação de desempenho de colaboradores com descendentes ou outros familiares dependentes.	Nº de critérios de não discriminação/igualdade de género incluídos na avaliação de desempenho	2	Em apreciação pelo CCA ¹	No âmbito da avaliação de desempenho, para prevenir qualquer eventual discriminação, encontram-se em curso a aprovação de dois critérios de não discriminação/igualdade de género, nomeadamente: 1. Sempre que um trabalhador requeira a redução do seu horário de trabalho para prestar assistência à sua família, porque por exemplo, tem filhos menores de 12 anos, devem os dirigentes respetivos, ajustar os objetivos de tal trabalhador, de forma a acautelar a igualdade de tratamento do mesmo. 2. Da mesma forma, e pelos

¹ Conselho Coordenador de Avaliação.



Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Estado de execução	Obs.
					mesmos motivos, os objetivos dos trabalhadores que gozem de licença de parentalidade, em qualquer das suas modalidades, devem ser ajustados pelos seus dirigentes. Salienta-se que a SPMS privilegia as competências, as características, a experiência e os valores do candidato sem equacionar o género ou realizar qualquer discriminação.
	Medida 2.2 – Implementação de medidas que assegurem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar.	Nº de medidas aprovadas	2	Concluído	O Regulamento Interno de Horário de Trabalho veio definir e estabelecer normas, que visam assegurar a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar, a saber: 1. O Regulamento prevê como regime regra do horário de trabalho da SPMS, o regime de trabalho em horário flexível. Este regime de trabalho permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, com respeito pelos períodos de presença obrigatória. Desta forma, o trabalhador pode conciliar a gestão do seu período normal de trabalho, com o necessário acompanhamento diário dos seus filhos ou netos, menores de 12 anos, por exemplo,



Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Estado de execução	Obs.
					acompanhando-os diariamente à escola. 2. O Regulamento estabelece a atribuição de um crédito de horas mensal, até ao limite máximo de 8 horas, sempre que no mês anterior, o trabalhador tenha prestado trabalho que contabilize tal excedente de horas. Uma vez que esse crédito de horas, poderá ser gozado em dia inteiro ou de forma fracionada, trata-se de uma medida de grande relevo, que promove a disponibilidade do trabalhador, para prestar a assistência necessária à sua família, nas mais diversas atividades, nomeadamente nas atividades escolares e lúdicas dos seus filhos ou netos. Em 2016 foi implementado o Sistema de Gestão de Assiduidade (SGA) que permite operacionalizar esta medida.
	Medidas 2.3. – Inclusão da perspectiva de igualdade de género nos questionários de avaliação de satisfação dos colaboradores.	Nº de itens de avaliação da perspectiva de igualdade de género incluídos	2	1	1. Inclusão de mais um item no inquérito deste ano. 2. Pretende-se avaliar as questões numa perspectiva de género.
	Medida 2.4 – Disponibilização de informação/ sessões de informação sobre a temática de igualdade de género.	Nº de iniciativas	2	1	1. Foi divulgado no site institucional. 2. Está em curso a preparação de uma sessão de esclarecimento



Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Estado de execução	Obs.
					aberta aos colaboradores. Esta sessão será dinamizada pela CIG ² .
3. Garantir a perspetiva de igualdade género na comunicação interna e externa.	Medida 3.1 – Adoção da perspetiva de igualdade género em todas as ações de comunicação.	Número de reclamações referindo discriminação de género	< 2	0	Foi realizada a análise de todas as sugestões e reclamações recebidas na SPMS no 1º semestre, não se encontrando reclamações relacionadas com esta temática.
	Medida 3.2 – Adoção da perspetiva de igualdade género nas imagens adotadas em suportes de comunicação.	Número de reclamações referindo discriminação de género	< 2	0	Foi realizada a análise de todas as sugestões e reclamações recebidas na SPMS no 1º semestre, não se encontrando reclamações relacionadas com esta temática.

² Comissão para a Igualdade de Género.



IV. Comunicação e Divulgação

- Divulgação interna e publicação do presente Relatório no site da SPMS;
- Envio do presente Relatório à tutela da SPMS;
- Envio do presente Relatório à tutela responsável pela igualdade: Comissão de Igualdade de Género – Presidência do Conselho de Ministros; Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade.

V. Considerações Finais

A informação apresentada no presente relatório permite as seguintes conclusões:

- A SPMS assegura o cumprimento do princípio da Igualdade na sua cultura organizacional e no desenvolvimento da atividade diária dos seus colaboradores, que se assumem como a face visível da empresa. A Igualdade foi estabelecida como um dos princípios gerais de atuação consubstanciando os valores primordiais a salvaguardar no funcionamento da empresa, tendo em vista o cumprimento da sua missão.
- A SPMS não estabelece como objetivo estratégico a Igualdade considerando que a diferença efectiva surge da integração e interiorização do princípio da Igualdade no funcionamento diário e na conduta de todos os que constituem a SPMS. Assim, a SPMS assume e pugna para que em todas as situações seja promovida a não discriminação, designadamente em função do género, da nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social, capacidade física ou orientação sexual, tendo em vista a igualdade de tratamento e de oportunidades e uma atuação justa e imparcial.
- Foram desenvolvidas medidas em todos os objetivos de acordo com planeado, sendo que algumas ações e atividades podem vir a ser reforçadas.
- No que se refere ao Objetivo 2 “Garantir a perspectiva de igualdade género na gestão de recursos humanos”, e não obstante as medidas já implementadas e em curso, considera-se que em matéria de recursos humanos a relevância é atribuída ao compromisso, à atitude e à forma como os colaboradores se empenham no dia-a-dia, independentemente do género, da nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas ou qualquer outra característica específica e individual.
- A SPMS procura promover uma vida equilibrada e feliz, aspeto relevante para todos os que integram a empresa independentemente das características específicas e individuais, nomeadamente o género.