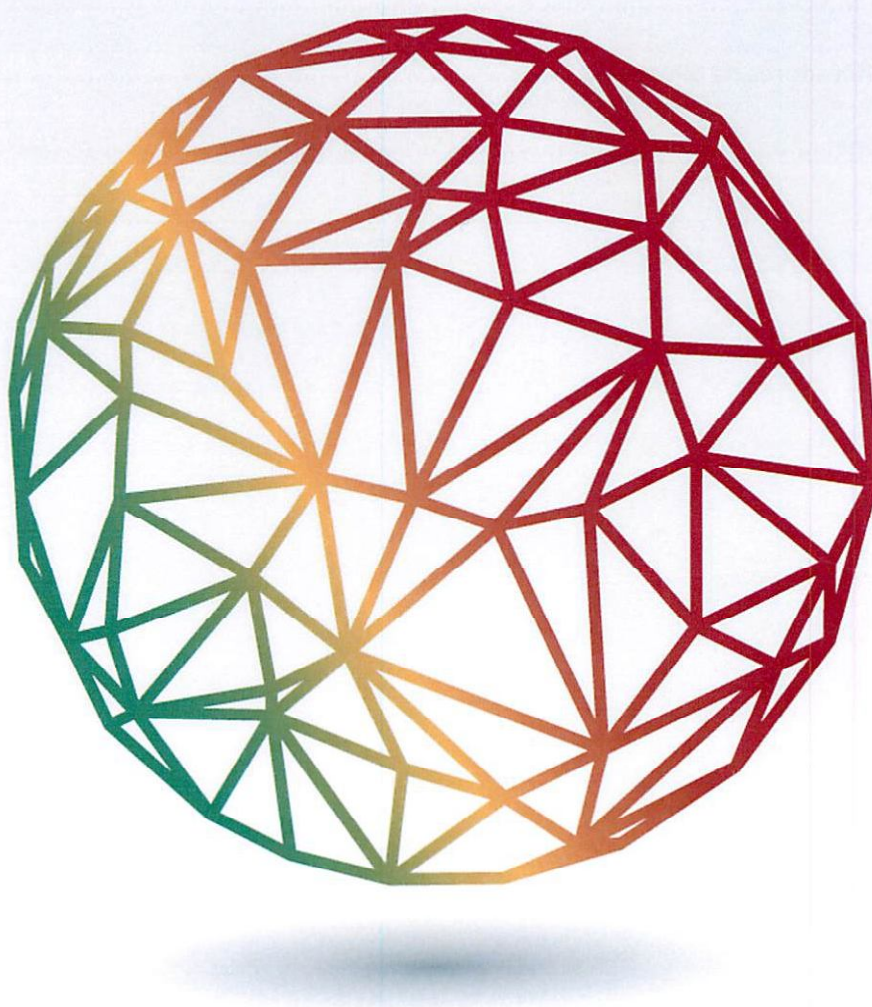




Caracterização do contexto organizacional segundo a perspetiva do género

Março 2016



SPMS_{EPE}
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde



Índice

Enquadramento	2
Universo dos colaboradores da SPMS	3
Contexto profissional	5
Tipologia de saída	8



Enquadramento

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, publicada no Diário da República, 1ª série, de 8 de março de 2012, estabelece a obrigatoriedade das Empresas Públicas do Estado adotarem Planos de Igualdade tendentes a alcançar nas empresas uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando as discriminações e permitindo a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. As empresas públicas devem ainda reportar semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado obtidos.

No final de 2015 a Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE (doravante, abreviadamente, designada por SPMS, E.P.E.) elaborou e aprovou um Plano de Ação para Igualdade de Género 2016 que se encontra, atualmente, em fase de implementação e que pode ser consultado no *site* da empresa.

Tendo presente a Resolução *supra citada*, bem com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro de 2013 que aprova V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não discriminação 2014 -2017 (V PNI), e o atual Plano de Ação para a Igualdade 2016 da SPMS procedeu-se a uma caracterização atualizada do contexto organizacional segundo a perspetiva da igualdade de género na empresa. Esta caracterização tem como objetivo permitir uma monitorização e implementação mais adequada do Plano de Ação para a Igualdade de Género 2016, bem como facilitar o reporte semestral à tutela.

A caracterização do contexto organizacional segundo a perspetiva da igualdade de género baseou-se num conjunto de indicadores recursos humanos disponibilizados pela Direção de Recursos Humanos (DRH) da SPMS¹. Todos os indicadores foram desagregados por sexo inferindo-se a partir daí a situação de igualdade de género na SPMS.

¹ Foram solicitados ainda à Direção de Recursos Humanos os seguintes indicadores: Número de Horas de Formação e Justificações de Ausências. Os resultados destes indicadores encontram-se em fase apuramento pela DRH.

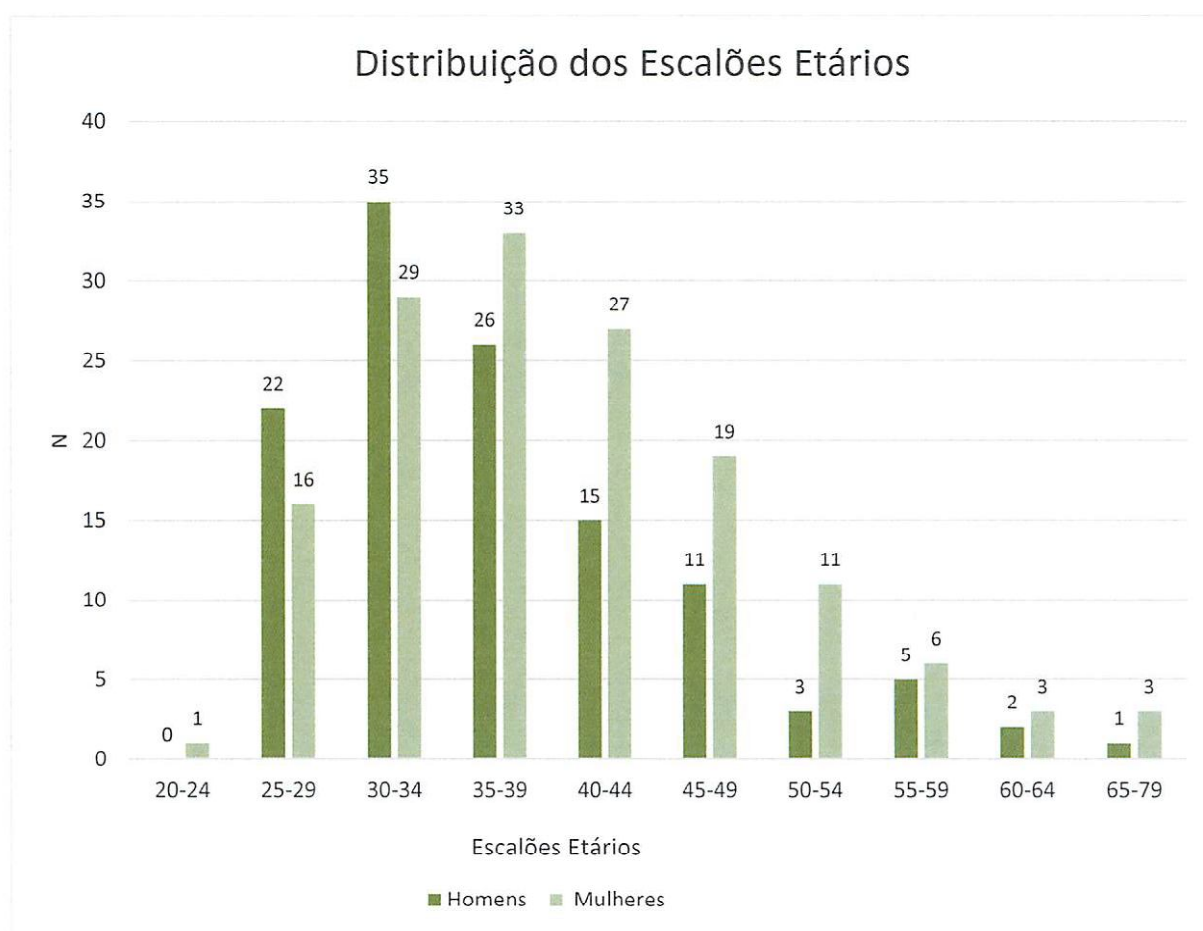


Uníverson dos colaboradores da SPMS

Em 31 de dezembro de 2015 a SPMS era constituída por 268 colaboradores: 145 colaboradores do sexo masculino (45%) e 155 do sexo feminino (55%). Verifica-se assim uma taxa de feminização de 55%.

Uníverson Populacional da SPMS		
Homens	Mulheres	Total
120 (44,8%)	148 (55,2%)	268 (100%)

No que se refere à distribuição dos colaboradores por classes etárias verifica-se que a classe modal se situa entre os 30 e os 34 anos para os homens (29%) e entre os 35 e os 39 para as mulheres (22%).





Relativamente à escolaridade verifica-se a maioria dos colaboradores têm formação superior, sendo que cerca de 63% do sexo feminino tem licenciatura. Apenas 3% dos colaboradores têm pós graduação, sendo que destes 15% são mulheres.

Ao nível do mestrado verifica-se que 14% de colaboradores têm mestrado, 55% são do sexo masculino e 45% são do sexo feminino. Em termos de doutoramento verifica-se uma homogeneidade na distribuição.

	Homens		Mulheres		Total Global	
	n	%	n	%	n	%
4º Ano Escolaridade	1	100,00%	0	0,00%	1	0,37%
9º Ano Escolaridade	1	33,33%	2	66,67%	3	1,12%
10º Ano Escolaridade	0	0,00%	1	100,00%	1	0,37%
11º Ano Escolaridade	2	50,00%	2	50,00%	4	1,49%
12º Ano Escolaridade	32	61,54%	20	38,46%	52	19,40%
Curso Técnico-Profissional	0	0,00%	1	100,00%	1	0,37%
Bacharelato	4	66,67%	2	33,33%	6	2,24%
Licenciatura	56	36,84%	96	63,16%	152	56,72%
Pós-Graduação	2	25,00%	6	75,00%	8	2,99%
Mestrado	21	55,26%	17	44,74%	38	14,18%
Doutoramento	1	50,00%	1	50,00%	2	0,75%
Total	120	44,78%	148	55,22%	268	100,00%

Os colaboradores da SPMS apresentam uma taxa de formação superior de 76,86%, sendo que mais elevada no sexo feminino (45,52%).

Taxa de Formação Superior		
Homens	Mulheres	Total
31,34%	45,52%	76,86%



Contexto profissional

Relativamente à categoria profissional parece verificar-se uma distribuição homogénea entre sexos. Verifica-se que 75% dos diretores e 56% dos coordenadores são do sexo feminino. Estes dados permitem inferir a preponderância do sexo feminino em cargos de chefia.

	Homens		Mulheres		Total Global	
	n	%	n	%	n	%
Presidente PCA	1	100,00%	0	0,00%	0	0,37%
Vogais C. A.	2	100,00%	0	0,00%	2	0,75%
Diretores	2	25,00%	6	75,00%	8	2,99%
Coordenadores	4	44,44%	5	55,56%	9	3,36%
Técnicos Superiores e Especialistas de Informática	67	44,08%	85	55,92%	152	56,72%
Assistente Técnico e Técnico de Informática	35	40,23%	52	59,77%	87	32,46%
Assistente Operacional	9	100,00%	0	0,00%	9	3,36%
Total	120	44,78%	148	55,22%	268	100%



A maioria dos colaboradores da SPMS, independentemente do sexo, usufruem de um horário flexível.

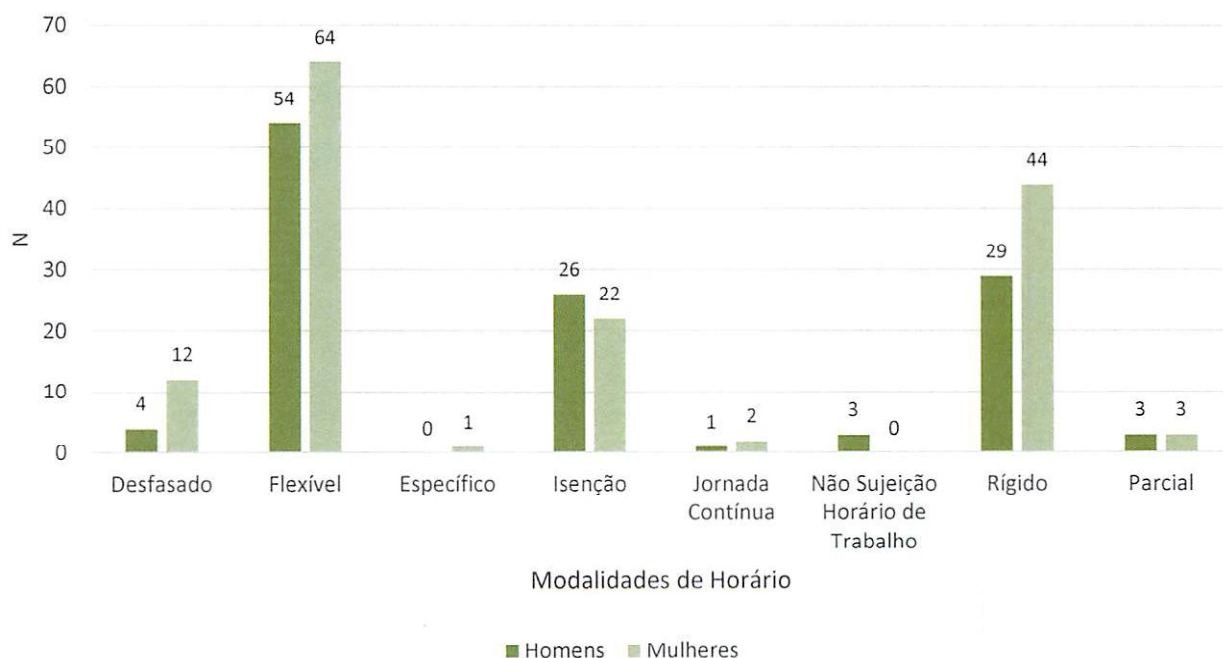
No que se refere à modalidade de horário desfasado, verifica-se que apenas 6% dos colaboradores utilizam esta modalidade. Destes, 75% são do sexo feminino e 25% são do sexo masculino.

Existem 18% dos colaboradores da SPMS com isenção de horário, destes a maioria são do sexo masculino.

Dos 27% de colaboradores com horário rígido verifica-se que a maioria são do sexo feminino.

	Homens		Mulheres		Total Global	
	n	%	n	%	N	%
Desfasado	4	25,00%	12	75,00%	16	5,97%
Flexível	54	45,76%	64	54,24%	118	44,03%
Específico	0	0,00%	1	100,00%	1	0,37%
Isenção	26	54,17%	22	45,83%	48	17,91%
Jornada Contínua	1	33,33%	2	66,67%	3	1,12%
Não Sujeição Horário de Trabalho	3	100,00%	0	0,00%	3	1,12%
Rígido	29	39,73%	44	60,27%	73	27,24%
Parcial	3	50,00%	3	50,00%	6	2,24%
Total	120	44,78%	148	55,22%	268	100

Distribuição por Tipologia de Horários





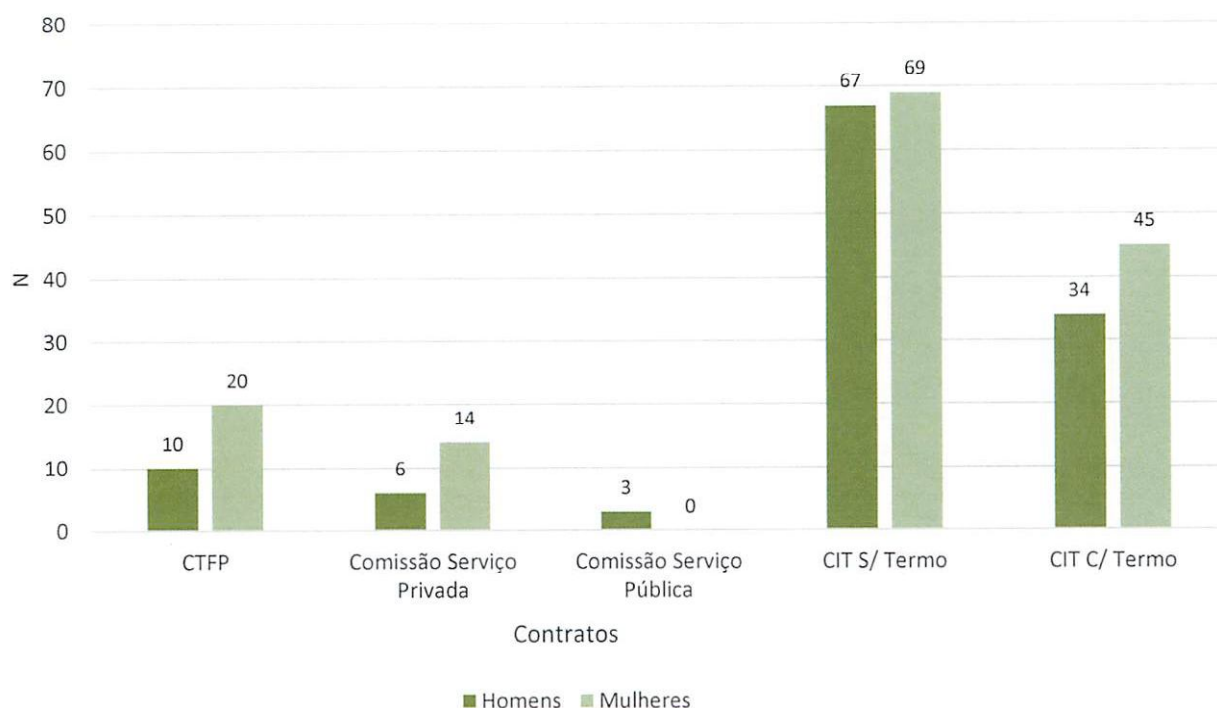
Das 1038 horas de trabalho suplementar, verifica-se que a maioria é realizado por elementos do sexo masculino.

Trabalho Suplementar		
Homens	Mulheres	Total
592h (57%)	446h (43%)	1038h (100%)

Em termos de tipologia de contrato com a SPMS verifica-se que a maioria dos colaboradores (51%) é detentor de Contrato Individual de Trabalho sem termo (CIT S/T). Relativamente aos Contratos Individuais de Trabalho com Termo (CIT C/Termo) (29%) verifica-se que a maioria foram estabelecidos com mulheres (57%).

	Homens		Mulheres		Total Global	
	n	%	n	%	%	n
CTFP	10	33,33%	20	66,67%	30	11,19%
Comissão Serviço Privada	6	30,00%	14	70,00%	20	7,46%
Comissão Serviço Pública	3	100,00%	0	0,00%	3	1,12%
CIT S/ Termo	67	49,26%	69	50,74%	136	50,75%
CIT C/ Termo	34	43,04%	45	56,96%	79	29,48%
Total	120	44,78%	148	55,22%	268	100,00%

Distribuição por Tipologia de Contrato



Tipologia de saída

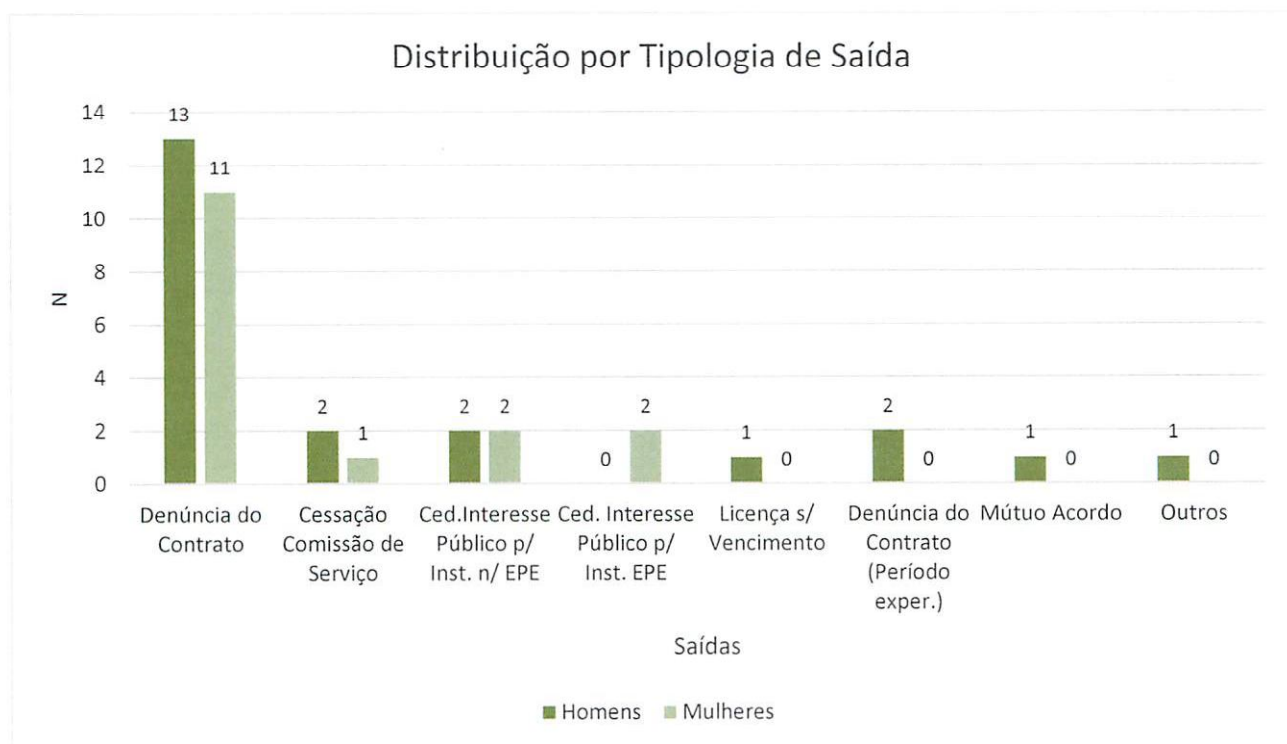
Dos colaboradores que saíram da SPMS em 2015 58% são do sexo masculino.

A tipologia de saída mais frequente tanto para ambos os sexos é a denúncia de contrato.

No caso específico do sexo masculino verifica-se que a tipologia de saída da SPMS é mais diversificada, pois para além da denúncia de contrato verifica-se que cessaram comissões de serviço, alguns cedidos por interesse público.

No que se refere ao sexo feminino para além da denúncia do contrato, verifica-se que houve uma mulher que saiu por cessão da comissão de serviço e quatro por cedências de interesse público.

	Homens		Mulheres		Total Global	
	n	%	n	%	%	n
Denúncia do Contrato	13	54,17%	11	45,83%	24	63,16%
Cessação Comissão de Serviço	2	66,67%	1	33,33%	3	7,89%
Ced. Interesse Público p/ Inst. n/ EPE	2	50,00%	2	50,00%	4	10,53%
Ced. Interesse Público p/ Inst. EPE	0	0,00%	2	100,00%	2	5,26%
Licença s/ Vencimento	1	100,00%	0	0,00%	1	2,63%
Denúncia do Contrato (Período exper.)	2	100,00%	0	0,00%	2	5,26%
Mútuo Acordo	1	100,00%	0	0,00%	1	2,63%
Outros	1	100,00%	0	0,00%	1	2,63%
Total	22	57,89%	16	42,11%	38	100,00%



Licenças de Paternidade

	Tipologia de Licenças de Paternidade	
	Nº de Colaboradores	Nº de dias Gozados
Licença Parental Inicial Adicional	5	150
Licença Parental Exclusiva Pai	9	150