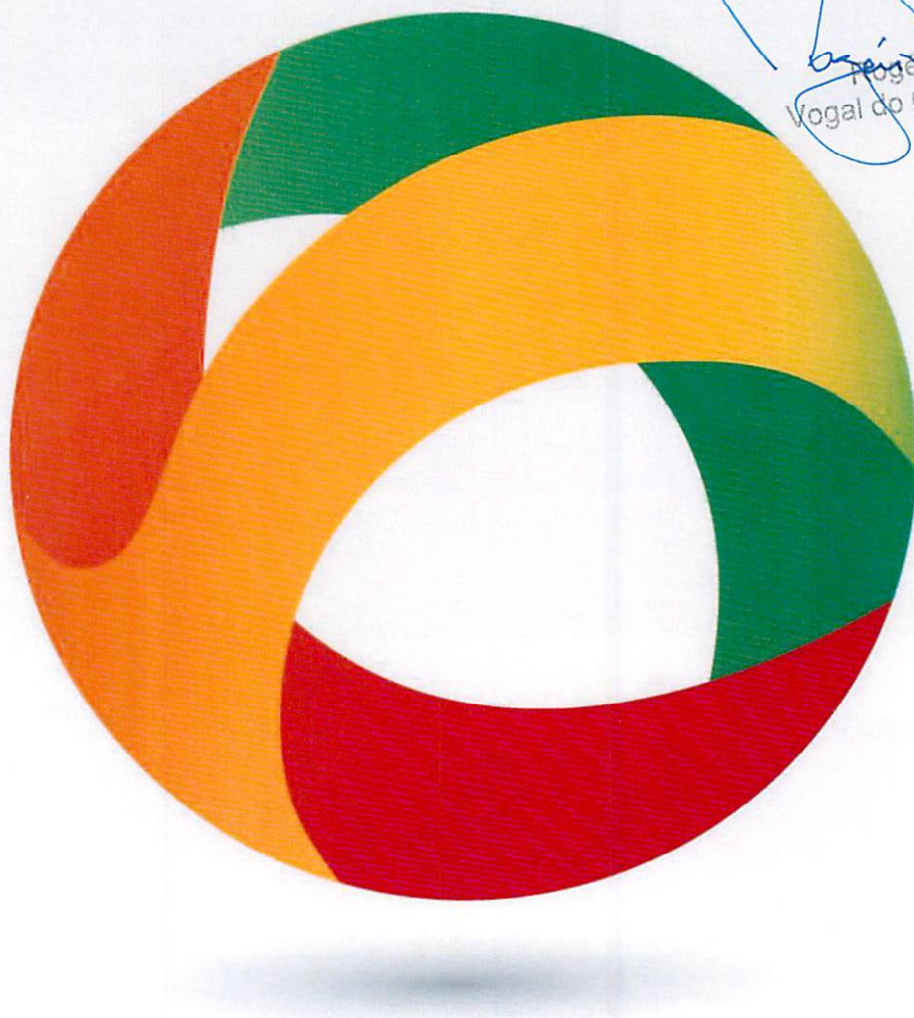


0 07 aprova 30/12/15
Henrique Martins
Presidente do Conselho de Administração
Rogério Pereira Rodrigues
Vogal do Conselho de Administração



Plano de Ação para a Igualdade de Género

2016



SPMS_{EPE}
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde



ÍNDICE	ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.
I. INTRODUÇÃO	2
II. CARACTERIZAÇÃO DA SPMS	3
III. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA.....	8
IV. OBJETIVOS DO PLANO	9
V. IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO.....	11
VI. COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO PLANO.....	12

I. INTRODUÇÃO

Em cumprimento da Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, publicada no Diário da República, 1ª série, de 8 de março de 2012, a empresa Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE (doravante, abreviadamente, designada por SPMS, E.P.E.), elaborou o Plano de Ação para a Igualdade de Género 2016.

A Resolução acima referida veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a:

- Eliminar as discriminações;
- Facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
- Alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres.

De acordo com as orientações constantes da RCM nº 19/2012, cada empresa deve:

- Conceber um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- Determinar, como objetivo, a presença plural de mulheres e de homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização no setor empresarial do Estado;
- Elaborar um diagnóstico prévio da situação interna de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;
- Reportar semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.
- Avaliar *ex post* o impacto das medidas executadas;

Tendo presente estas recomendações, 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), a SPMS, E.P.E. procede à elaboração Plano de Ação para a Igualdade, o qual visa alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando discriminações e permitindo a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

II. CARACTERIZAÇÃO DA SPMS

Enquadramento Legal

A SPMS, E.P.E., criada pelo Decreto-Lei n.º 19/2010, de 22 de março, é uma pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial, dotada de personalidade jurídica, autonomia administrativa e financeira e de património próprio, nos termos do regime jurídico do Sector Empresarial do Estado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, estando sujeita à tutela dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde.

Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 19/2010, de 22 de março, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 108/2011, de 17 de novembro, a SPMS, E.P.E. tem por atribuições a prestação de serviços partilhados específicos da área da saúde em matéria de compras e logística, de serviços financeiros, de recursos humanos e de sistemas e tecnologias de informação e comunicação aos estabelecimentos e serviços do Serviço Nacional de Saúde (SNS), independentemente da sua natureza jurídica, bem como aos órgãos e serviços do Ministério da Saúde e a quaisquer outras entidades, quando executem atividades específicas da área da saúde.

No âmbito dos serviços partilhados de sistemas e tecnologias de informação e comunicação, a SPMS, E.P.E. tem por missão a cooperação, a partilha de conhecimentos e informação e o desenvolvimento de atividades de prestação de serviços nas áreas dos sistemas e tecnologias de informação e de comunicação, garantindo a operacionalidade e segurança das infraestruturas tecnológicas e dos sistemas de informação do Ministério da Saúde.

Incumbe ainda à SPMS, E.P.E., a promoção e a definição e utilização de normas, metodologias e requisitos que garantam a interoperabilidade e interconexão dos sistemas de informação da saúde, entre si e com os sistemas de informação transversais à Administração Pública.

Através da Resolução de Conselho de Ministros n.º 8/2014, de 20 de fevereiro, publicada em Diário da República, 2.ª Série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2014, tomou posse o novo Conselho de Administração da SPMS, E.P.E. tendo-se procedido a uma reorganização da empresa, ao nível da sua estrutura interna e competências, de que resultou a aprovação, em março de 2014, do respetivo Regulamento Interno.

Missão e Atribuição

A SPMS, E.P.E. tem por missão a prestação de serviços partilhados específicos na área da saúde em matéria de compras e de logística, de serviços financeiros, de recursos humanos, de sistemas e tecnologias de informação e comunicação e demais atividades complementares e subsidiárias, a todos os estabelecimentos e serviços do SNS, independentemente da respetiva natureza jurídica, bem como aos órgãos e serviços do Ministério da Saúde e a quaisquer outras entidades quando executem atividades na área da saúde.

A atividade da entidade está orientada no sentido de contribuir para o equilíbrio económico e financeiro do conjunto do sector público e para a obtenção de níveis adequados de satisfação das necessidades da população.

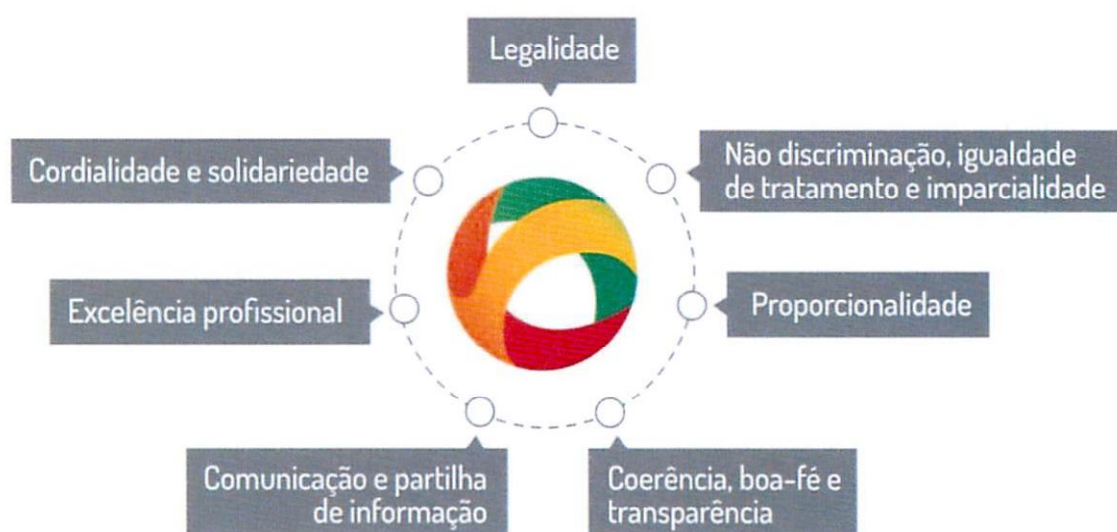
Com efeito, a adoção de serviços partilhados visa a promoção de eficácia e eficiência em organizações dos sectores público e privado, permitindo não só elevadas poupanças, criação de sinergias e aumento de produtividade, como também benefícios ao nível da qualidade do serviço prestado e da qualidade e celeridade da informação de gestão produzida.

Acresce que, a lógica de serviços partilhados importa a agregação de serviços que, abrangendo transversalmente várias unidades de saúde e ou serviços, promovem a otimização de procedimentos e uma maior eficiência no sistema, contribuindo, desta forma, para a sustentabilidade do Serviço Nacional de Saúde (SNS).

Assim, considerando que a vocação primordial da SPMS, E.P.E. passa pela promoção de ganhos e otimização da gestão dos recursos disponíveis, exige-se, nessa medida, uma efetiva articulação com outras estruturas da mesma natureza, nomeadamente, com Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I. P. (eSPap), de molde a assegurar e conformar a subsidiariedade da sua atuação na área da saúde.

Valores Fundamentais

Para a prossecução da sua missão, a SPMS, E.P.E. rege-se por normas e princípios gerais de atuação que consubstanciam valores fundamentais que servem de base ao desenvolvimento da sua atividade:



- **Legalidade:** conforma-se com o direito, observando os princípios, as regras e os procedimentos previstos na legislação vigente;
- **Não discriminação, igualdade de tratamento e imparcialidade:** promove, em todas as situações, 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;



- **Proporcionalidade:** adota os procedimentos adequados face ao objetivo que se pretende atingir;
- **Coerência, boa-fé e transparência:** atua de forma coerente, orientada pelas regras da boa-fé, potenciando, para tanto, a transparência da sua atividade e dos resultados a alcançar;
- **Comunicação e partilha de informação:** perspetiva a comunicação como um fator de desenvolvimento e de criação de sinergias com todos os colaboradores, parceiros, clientes e cidadão em geral;
- **Excelência profissional:** incentiva a aquisição, consolidação e atualização de competências profissionais, adotando as medidas necessárias para proporcionar adequada formação aos seus trabalhadores e estimulando as iniciativas individuais em matéria de autoformação e enriquecimento académico, em áreas relevantes para a atuação da SPMS;
- **Cordialidade e solidariedade:** promove e estimula um bom relacionamento interpessoal, o respeito e cordialidade entre colegas, a solidariedade, a colaboração e o espírito de equipa.

Princípios Éticos

Segundo o Código de Ética da SPMS, EPE, revisto em 2014 e disponível em <http://spms.min-saude.pt/>, todos os colaboradores devem pautar o desenvolvimento da sua atividade por princípios que constituem em si mesmo um forte elo de ligação entre a visão, missão e valores do sector público empresarial, nomeadamente quanto a ética profissional e ética pessoal, nomeadamente:

- a) Prossecução do interesse público;
- b) Competência e responsabilidade;
- c) Profissionalismo e eficiência;
- d) Isenção e imparcialidade;
- e) Justiça e igualdade;
- f) Transparência;
- g) Respeito e boa-fé;
- h) Colaboração e participação;
- i) Lealdade e integridade;
- j) Qualidade e boas práticas;
- k) Verdade e humanismo.

Estrutura Organizacional

A SPMS, E.P.E. está organizada por áreas:

- De **Negócio**, que assumem a gestão e operação do ciclo de vida dos serviços prestados, bem como a gestão de clientes, de serviços e a inovação;
- De **Suporte**, que asseguram as atividades transversais de apoio administrativo, gestão financeira, patrimonial, de recursos humanos, recursos logísticos e aprovisionamento, apoio jurídico e contencioso.

Órgãos Sociais

De acordo com os Estatutos da SPMS, E.P.E, anexos ao Decreto-Lei n.º 19/2010, de 22 de março, alterado pelo Decreto-lei n.º 108/2011, de 17 de novembro, são órgãos sociais desta entidade pública empresarial de capital estatutário, o Conselho de Administração e o Fiscal Único.

O Conselho de Administração (CA) é composto por três membros, um presidente e dois vogais executivos, nomeados por Resolução do Conselho de Ministros, sob proposta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde.

O atual Conselho de Administração da SPMS, E.P.E. foi nomeado pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 8/2014, de 20 de fevereiro, publicada em Diário da República, 2.ª Série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2014.

Composição dos órgãos sociais:

- Conselho de Administração:

Presidente: Prof. Doutor Henrique Martins

Vogais: Dr. Rogério Rodrigues e Dr. Artur Trindade Mimoso

Fiscal Único: António Maria Velez Belém, SROC

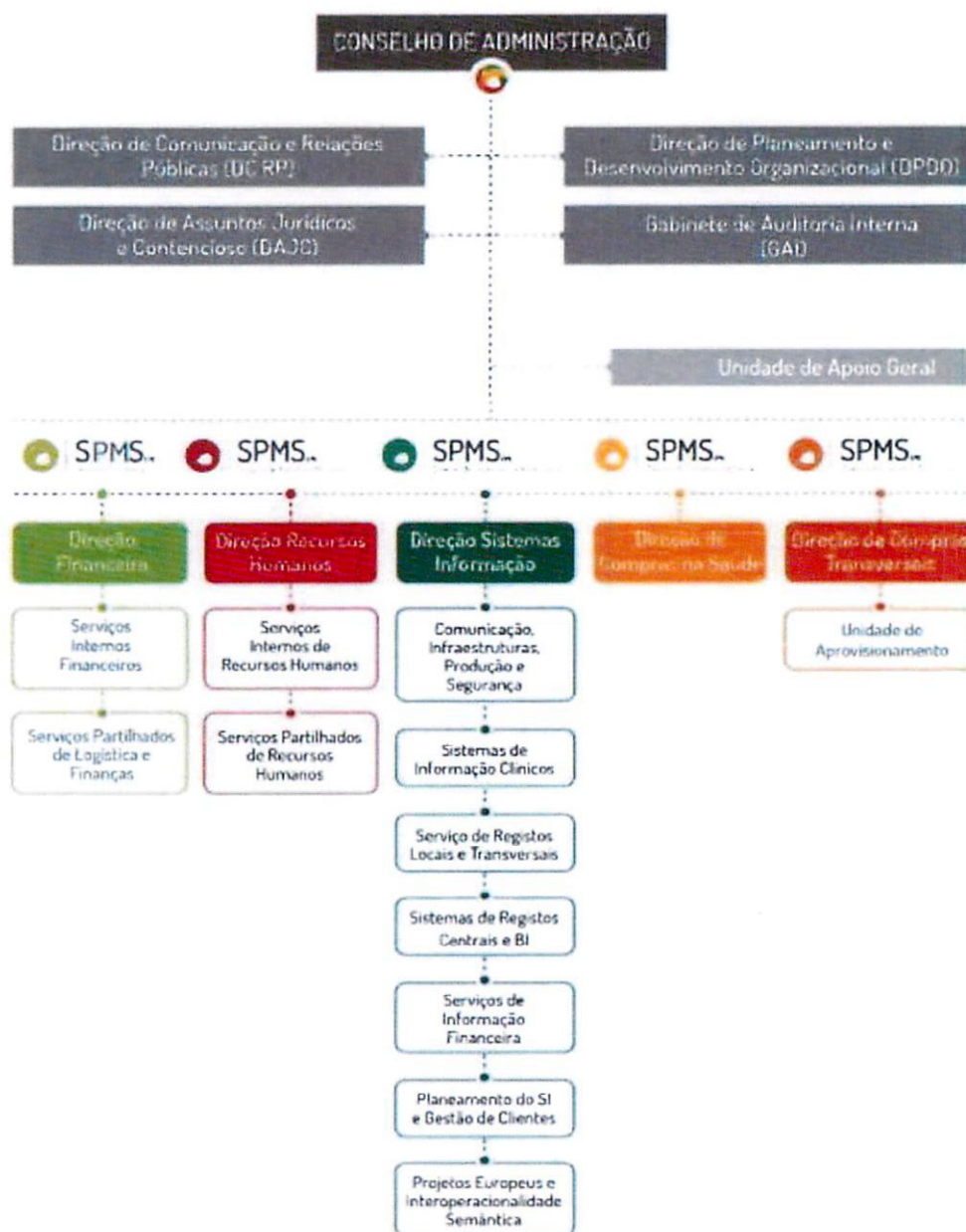
O mandato dos membros do CA tem a duração de três anos, sendo renovável por iguais períodos, permanecendo aqueles no exercício das suas funções até efetiva substituição.

Compete ao CA, para além do exercício de todos os poderes de gestão que não estejam reservados a outros órgãos, desenvolver as funções enquadradas no artigo 8.º dos Estatutos da SPMS, E.P.E., publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 19/2010, de 22 de março, na redação atual. As delegações de competências encontram-se em Anexo, ao presente documento.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é fixada de acordo com as regras constantes da Resolução do Conselho de Ministros nº 16/2012, de 9 de Fevereiro de 2012, publicada em Diário da República, 2.ª Série, n.º 32, de 14 de fevereiro.

Organograma

A atual estrutura funcional da SPMS, E.P.E. encontra-se refletida no seguinte organograma, aprovado por Deliberação do CA da SPMS, E.P.E., de 20 de Março de 2014:





III. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Constituição da República Portuguesa. Estando presente no texto constitucional desde 1976, este princípio postula um enquadramento legislativo que o densifique e que sinalize uma participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política, enquanto instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático.

"Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos, dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade."

Artigo 1º Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Uma vez que a lei representa um dos principais mecanismos de regulação da vida em sociedade, sendo igualmente um mecanismo privilegiado para assegurar a transformação social, melhorar e orientar a qualidade de vida de homens e mulheres e garantir os seus direitos fundamentais.

"Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual."

Artigo 13º Constituição República Portuguesa.

O género, enquanto construção social elaborada a partir das diferenças entre sexos, sustenta, organiza, e rege as vivências sociais e íntimas ao longo de todo o ciclo de vida de homens e de mulheres. O género adquire um carácter global constituindo como que uma ordem quase universal assente em dois pilares ideológicos principais:

- O conceito de diferença essencial, biológica, entre sexo masculino e sexo feminino;
- A ideia de homem como norma, detentor de maior poder, simbólico e factual.

Nas diferentes instituições, formais e informais, que dão enquadramento à generalidade dos seres humanos ao longo da vida, desenvolvem-se formas particulares de expressão dessa ordem de género, constituindo-se, de modo mais ou menos voluntário, aquilo que Robert Connell, em 2002, designou por regimes de género. É neste contexto que se processa o entendimento, e o controlo, sobre todos os setores da vida pública e privada de homens e mulheres, nomeadamente nas famílias, nas comunidades religiosas, na comunicação social, assim como na organização do Estado e dos vários setores de intervenção.

O V Plano Nacional para a Igualdade, Género Cidadania e não Discriminação, 2014-2017, aprovado através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de Dezembro de 2013, é o instrumento de execução das políticas públicas que visam a promoção da igualdade de género e o combate às discriminações em função do sexo e da orientação sexual. Enquanto instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade, inclui uma forte componente de transversalização da perspetiva da igualdade de género em todos os ministérios e instituições do Estado. As diferentes instituições devem, assim, continuar a integrar a perspetiva de género no planeamento das suas atividades com implicações relevantes para a igualdade.

IV. OBJETIVOS DO PLANO

O Plano de Ação para a Igualdade visa constituir um referencial para a integração e sedimentação da perspetiva de igualdade de género nos vários domínios da SPMS, EPE 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. Pretende-se com a implementação do Plano que a SPMS, EPE adote uma perspetiva de igualdade género em qualquer decisão ou política setorial, desde decisões de gestão corrente, até angariação de recursos ou estabelecimento de regras administrativas e normas jurídicas.

O presente Plano tem por 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.

O desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade para além de considerar as orientações do Plano Estratégico da SPMS 2014-2016, integrou também as recomendações do V Plano Nacional para a Igualdade, Género Cidadania e não Discriminação, 2014-2017, enquanto instrumento de políticas públicas.

Objetivos Específicos e medidas

Os objetivos específicos e as medidas adotadas visam assegurar e promover a integração da perspetiva de igualdade de género a nível do planeamento, modelos organizativo, da gestão dos recursos humanos e comunicação interna e externa.

Objetivo específico 1: *Integrar a perspetiva de igualdade género em todos os domínios de planeamento.*

Medida 1.1 - Inclusão do princípio da igualdade de género no Plano de Atividade, enquanto um dos valores da organização.

Medida 1.2 - Revisão do código de ética / regulamento interno de acordo com a perspetiva de igualdade género.

Objetivo específico 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.

Medida 2.2 – Implementação de medidas que assegurem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar.

Medidas 2.3. – Inclusão da perspetiva de igualdade de género nos questionários de avaliação de satisfação dos colaboradores (por exemplo: aspetos relacionados com a perceção de discriminação; conciliação entre a vida familiar e laboral).

Medida 2.4 – Disponibilização de informação/sessões de formação sobre a temática de igualdade de género.

Objetivo específico 3: *Garantir a perspetiva de igualdade género na comunicação interna e externa.*

Medida 3.1 – Adoção da perspetiva de igualdade de género em todas as ações de comunicação.

Medida 3.2 – Adoção da perspetiva de igualdade género nas imagens adotadas em suportes de comunicação.

V. IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Na sequência da aprovação e implementação do presente Plano, a SPMS, EPE deve proceder à sua monitorização, no sentido de ir aferindo e acompanhando as medidas propostas. Esta monitorização deve permitir a aferição da efetividade, utilidade, eficácia e eventual correção das medidas propostas.

Objetivo	Medida	Indicador	Meta
<i>1. Integrar a perspetiva de igualdade género em todos os domínios de planeamento</i>	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
	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	Código revisto
		Rever o regulamento interno de acordo com a perspetiva de igualdade de género	Código revisto
<i>2. Garantir a perspetiva de igualdade género na gestão de recursos humanos.</i>	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
	Medida 2.2 – Implementação de medidas que assegurem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar.	Nº de medidas aprovadas	2
	Medidas 2.3. – Inclusão da perspetiva de igualdade de género nos questionários de avaliação de satisfação dos colaboradores.	Nº de itens de avaliação da perspetiva de igualdade de género incluídos	2
	Medida 2.4 – Disponibilização de informação/sessões de informação sobre a temática de igualdade de género.	Nº de iniciativas	2
<i>3. Garantir a perspetiva de igualdade género na comunicação interna e externa.</i>	Medida 3.1 – Adoção da perspetiva de igualdade género em todas as ações de comunicação.	Número de reclamações referindo discriminação de género	< 2
	Medida 3.2 – Adoção da perspetiva de igualdade género nas imagens adotadas em suportes de comunicação.	Número de reclamações referindo discriminação de género	< 2

VI. COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO PLANO

Para efeitos de comunicação e divulgação do presente Plano, a SPMS, EPE adota as seguintes medidas:

- Envio à Tutela.
- Envio para a Comissão de Igualdade de Género (CIG).
- Divulgação e disponibilização a todos os colaboradores.
- Publicação do Plano no *website* SPMS, EPE.