



RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE AÇÃO
PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2017



SPMS_{EPE}
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	3
2. PLANO DE AÇÃO PARA IGUALDADE DE GÉNERO NA SPMS.....	5
3. MONITORIZAÇÃO.....	6
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	8
5. COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO	9

1. ENQUADRAMENTO

A promoção da igualdade entre homens e mulheres constitui uma das tarefas fundamentais do Estado, estabelecida na alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa.

Neste sentido, foi aprovado o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 103/2013, de 31 de Dezembro, visando o reforço da promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação, e do qual decorre o Plano de Ação para a Igualdade de Género da SPMS, aprovado pelo Conselho de Administração da SPMS, em 31/12/2015.

Com efeito, a RCM n.º 19/2012, publicada no DR, 1.ª série, n.º 49, de 8 de março, determina a obrigatoriedade de adoção, por todas as empresas do setor público empresarial, de planos para a igualdade de género, tal como previstos na Resolução de Conselho de Ministros n.º 70/2008¹, de 22 de abril, no sentido de promover uma efetiva pluralidade na representação de mulheres e de homens em lugares de decisão neste setor e incentivar a adoção de práticas de bom governo, suscetíveis de contribuir para a sustentabilidade económica de Portugal.

Na mesma linha de ação, o regime jurídico do setor público empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro², impõe, igualmente, na perspetiva do bom governo das empresas, a adoção pelas entidades públicas empresariais de *“planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”*. Este diploma contempla mesmo alguns dos princípios plasmados na referida RCM n.º 19/2012, nomeadamente:

- a) Na estrutura de administração e de fiscalização (nº 6 do artº 31º), cada um dos órgãos de administração e de fiscalização das empresas públicas deve ter por objetivo a presença plural de homens e mulheres na sua composição;
- b) No âmbito da responsabilidade social (artº 49º), devem prosseguir objetivos de responsabilidade social e ambiental, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional, a promoção da igualdade e da não discriminação, a proteção do ambiente e o respeito por princípios de legalidade e ética empresarial;

¹ Entretanto revogada pelo Decreto-lei n.º 133/2013, de 3 de outubro.

² Alterado pelas Leis n.º 75-A/2014, de 30 de setembro, e n.º 42/2016, de 28 de dezembro.

- c) Na política de recursos humanos e promoção da igualdade (artº 50º), devem adotar planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Perante a necessidade, nos termos da referida resolução, de avaliar o impacto das medidas executadas e reportar os resultados da monitorização do Plano ao membro do Governo com tutela sobre a área da igualdade, foi elaborado o presente relatório que respeita ao ano 2017.

O presente relatório pretende, assim, demonstrar o cumprimento dos objetivos definidos no plano vigente na SPMS, através da avaliação do nível de execução das metas definidas para cada indicador.

2. PLANO DE AÇÃO PARA IGUALDADE DE GÉNERO NA SPMS

O Plano de Ação para a Igualdade de Género (PAIG) da SPMS constitui 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.

Neste contexto, a SPMS assume como referencial de conduta permanente na sua actuação, plasmado no Plano Estratégico do mandato 2017-2019, o princípio da não discriminação, igualdade de tratamento e imparcialidade.

Por seu lado, constituem valores e princípios subjacentes ao desenvolvimento da actividade dos colaboradores da SPMS a justiça e igualdade, bem como a não discriminação e proibição de assédio, conforme alíneas e) e l) do n.º 1 do Capítulo IV do Código de Ética da SPMS. Estabelece, ainda, este documento o compromisso dos colaboradores da SPMS em promover 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”.

O PAIG 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.

Para a sua concretização, 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.

Para a monitorização destes três objetivos, foram definidas 8 medidas, 9 metas e 9 indicadores apresentados adiante no Quadro 1.

3. MONITORIZAÇÃO

A monitorização da taxa de execução das medidas previstas e respetivas metas, no ano 2017, permite a avaliação do impacto das medidas executadas conforme determinado pela RCM n.º 19/2012 e o reporte ao membro do governo com tutela sobre a área da Igualdade nos termos previstos.

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 áreas de melhoria.

O quadro seguinte apresenta, assim, os resultados da monitorização efetuada no ano 2017 das medidas que constam no Plano de Ação para a Igualdade de Género da SPMS.

Quadro 1: Monitorização do Plano de Ação para a Igualdade de Género 2017

Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Calendarização	Público alvo	Responsabilidade pela atividade	Nível 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	anual	Entidades externas e colaboradores	DPDO	100%	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	Código revisto	anual	Colaboradores e Fornecedores	DPDO	100%	Ponto 4 do Capítulo IV do Código de Ética.
		Rever o regulamento interno de acordo com a perspetiva de igualdade de género	Regulamento revisto	anual	Colaboradores	DPDO	Não executado	Será incluído na 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	anual	Colaboradores	DRH	50%	O modelo foi aprovado mas não refere explicitamente medida específica de não discriminação, porquanto a base do modelo já prevê o tratamento igual. No entanto prevê uma medida de revisão semestral onde podem ser ajustados e/ou alterados objectivos de acordo com constrangimentos externos ou eventualmente licenças de maternidade/paternidade que não permitam alcançar todas as metas inicialmente fixadas. Esta medida tem subjacente a prevenção da discriminação. Face a esta observação poderemos afirmar que tem pelo menos uma medida.
	Medida 2.2 – Implementação de medidas que assegurem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar.	Nº de medidas aprovadas	2	anual	Colaboradores	DRH	100%	1. Foi aprovado o regulamento do teletrabalho e têm sido aprovados todos os pedidos, sendo de referir que todos foram para mulheres/mães de crianças menores de 12 anos. 2. Foram aprovadas reduções de horários de trabalho, por necessidade de um acompanhamento próximo e de maior disponibilidade para colaboradoras / mães.
	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	anual	Colaboradores	DRH	100%	1. Foi incluída dimensão do género no inquérito. 2. Foram analisadas as questões nas várias dimensões ao nível do género. (Relatório de avaliação de satisfação 2017). 3. O Relatório de avaliação de satisfação de 2017 contém um capítulo específico (Capítulo 9) com a análise de "Padrões de Resposta por Género".
	Medida 2.4 – Disponibilização de informação/ sessões de informação sobre a temática de igualdade de género.	Nº de iniciativas	2	anual	Colaboradores	DRH	Não executado	
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	anual	Entidades externas e cidadãos	DCRP	100%	Foi realizada análise a todas as sugestões e reclamações recebidas na SPMS no ano 2017.
	Medida 3.2 – Adoção da perspetiva de igualdade género nas imagens adotadas em suportes de comunicação.	Número de reclamações referindo discriminação de género	< 2	anual	Entidades externas e cidadãos	DCRP	100%	Todas as imagens utilizadas nos suportes de comunicação da DCRP têm em consideração a perspetiva de igualdade de género.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A informação apresentada no presente relatório permite concluir, à semelhança do que aconteceu na análise feita para o ano 2016, o seguinte:

- 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 assegura, assim, o cumprimento do princípio da Igualdade na sua cultura organizacional e no desenvolvimento da atividade diária dos seus colaboradores.
- 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, com uma taxa de execução global de 72% de metas alcançadas.

5. COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Para efeitos de divulgação, o presente relatório é publicado na *intranet* e no *site* institucional da SPMS.

Nos termos da alínea e) do n.º 1 da RCM n.º 19/2012, é enviado o presente Relatório à tutela responsável pela área da igualdade, Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, bem como à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – Presidência do Conselho de Ministros.