



PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS 2019 > 2021



SPMS^{EPE}

ÍNDICE

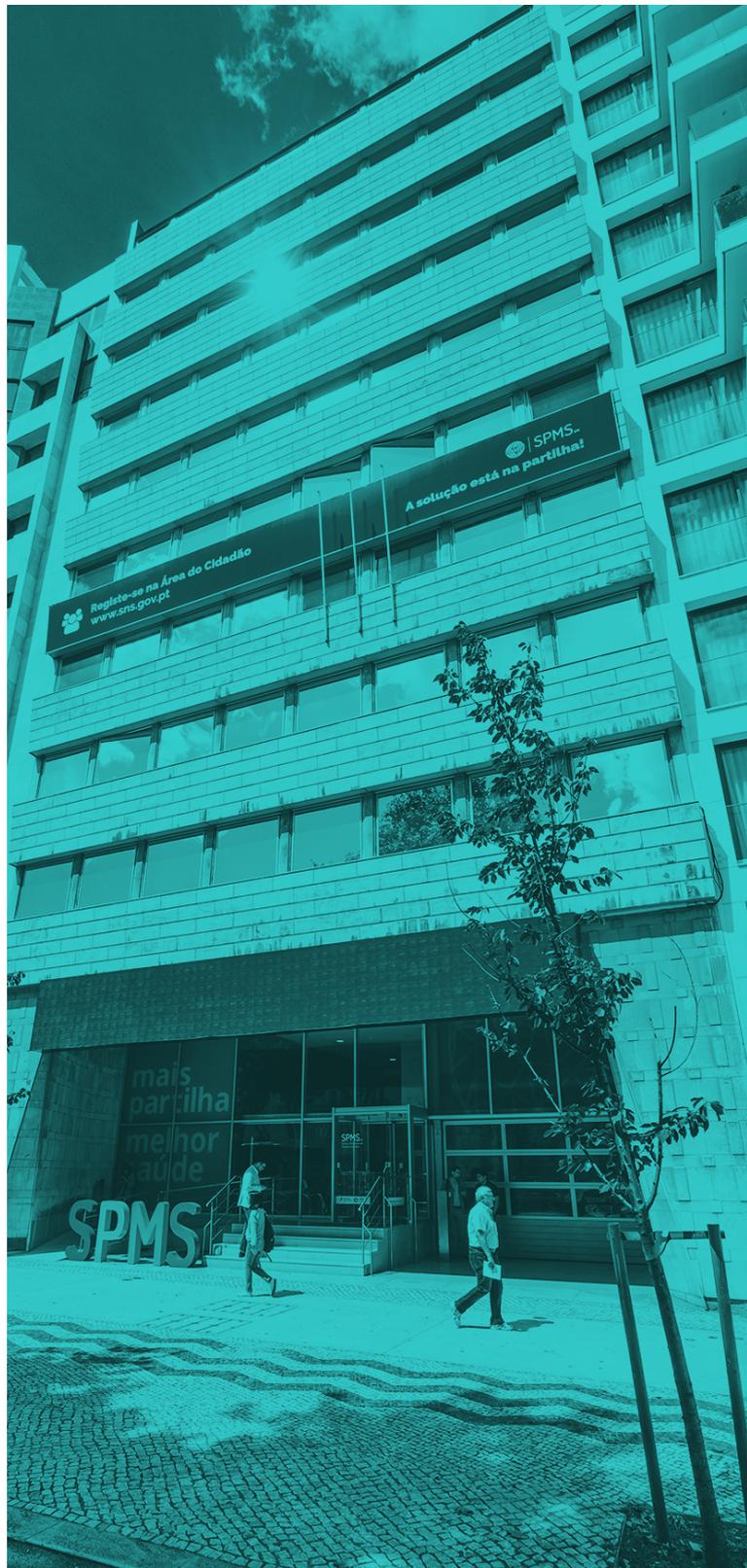
ENQUADRAMENTO	3
1. A SPMS	3
2. OBJETO E ÂMBITO	4
CARACTERIZAÇÃO DA SPMS	5
1. MISSÃO, VISÃO E VALORES	5
2. CÓDIGO DE ÉTICA	5
INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS	6
PLANO DE AÇÃO	13
1. OBJETIVOS DO PLANO	13
2. COMPROMISSOS	14
3. MONITORIZAÇÃO DO PRESENTE PLANO	15
ÍNDICE DE TABELAS	
Tabela 1 Distribuição por género a 31 de dezembro de 2018	6
Tabela 2 Distribuição por escalão etário a 31 de dezembro de 2018	7
Tabela 3 Distribuição por habilitações literárias a 31 de dezembro de 2018	8
Tabela 4 Distribuição por escalões remuneratórios a 31 de dezembro de 2018	9
Tabela 5 Distribuição por grupo profissional a 31 de dezembro de 2018	10
Tabela 6 Distribuição por cargos dirigentes em 31 de dezembro de 2018	10
Tabela 7 Distribuição por volume de formação em 31 de dezembro de 2018	11
Tabela 8 Distribuição por vínculo laboral em 31 de dezembro de 2018	11
Tabela 9 Distribuição por tipo de horário em 31 de dezembro de 2018	12

1. A SPMS

A Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E., (adiante designada SPMS) foi criada, em 2010, pelo Decreto-Lei n.º 19/2010, de 22 de Março, como pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial, dotada de personalidade jurídica, autonomia administrativa e financeira e de património próprio, com um capital estatutário de 26.260.689 euros, nos termos do regime jurídico do setor empresarial do Estado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, e alterado pela Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro, e pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, estando sujeita à tutela dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde.

De acordo com o quadro jurídico estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 19/2010, de 22 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 108/2011, de 17 de novembro, 209/2015, de 25 de setembro, 32/2016, de 28 de junho, e 69/2017, de 16 de junho, e 38/2018, de 11 de junho, tem vindo a assistir-se ao reforço das competências e atribuições da SPMS em matéria de prestação de serviços partilhados específicos da área da saúde 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.

Nomeadamente na prestação de serviços partilhados nas áreas de compras e logística, serviços financeiros, recursos humanos e sistemas e tecnologias de informação e comunicação; no funcionamento do Centro de Contacto do Serviço Nacional de Saúde (CCSNS) e do Centro Nacional de TeleSaúde (CNTS); e recentemente, no âmbito dos serviços partilhados de conferência de faturas de medicamentos, de meios complementares de diagnóstico e terapêutica e de outras áreas de prestações de saúde, cabendo à SPMS assegurar a atividade e a gestão do Centro de Controlo e Monitorização do SNS (CCMSNS).



2. OBJETO E ÂMBITO

O presente Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) deverá ser encarado como um instrumento harmonizador e catalisador de cultura igualitária de direitos, oportunidades, reconhecimento e valorização no seio organizacional, tomando por linha o que já vem sendo implementado na SPMS no âmbito dos direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todos/as. Formaliza o trabalho desenvolvido e a desenvolver, sendo deste modo mais uma das bases de apoio à concretização dos objetivos de modernização e melhoria contínua patentes da SPMS, E.P.E.

Consubstanciadas nas últimas décadas, em vários planos nacionais, as políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens não têm tido grande expressão. As recentes e constantes notícias veiculadas pela comunicação social, no âmbito das clivagens entre mulheres e homens nas organizações, vieram trazer maior debate e visibilidade à temática, evidenciando os benefícios da força de trabalho diversificada nos vários níveis organizacionais, razão pela qual se pretende dar início a um novo ciclo de planeamento, assente numa abordagem mais estratégica e ampla, e no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar.

Neste seguimento, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 8 de março, aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), marcando esta um novo ciclo programático, alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

A ENIND assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, baseada no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais

estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir.

Um dos seus três planos de ação que define os Objetivos Estratégicos e Específicos até 2030, bem como as Medidas concretas a prosseguir no âmbito destes objetivos e durante este primeiro período de implementação de quatro anos e até 2021 é o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH). Procede, assim, a SPMS à elaboração do presente Plano, o qual visa a observância e monitorização de um conjunto de medidas e indicadores orientados para o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Este plano promove a igualdade de acesso a cargos, funções, remuneração, bem como permite identificar desequilíbrios na organização, e por conseguinte, aplicar medidas/ações em prol da temática.



**PORTUGAL
MAIS IGUAL**

ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO
2018 - 2030

1. MISSÃO, VISÃO E VALORES

A SPMS 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 Serviço Nacional de Saúde(SNS), independentemente da respetiva natureza jurídica, sejam Entidades Públicas Empresariais (EPE), sejam entidades do Setor Público Administrativo (SPA), bem como aos órgãos e serviços do Ministério da Saúde (MS) e a quaisquer outras entidades quando executem atividades na área da Saúde.

É, ainda, missão da SPMS assegurar o funcionamento do CCSNS e CNTS, bem como a prestação de serviços partilhados de conferência de faturas de medicamentos, de meios complementares de diagnóstico e terapêutica e de outras áreas de prestações de saúde, no âmbito do CCMSNS.

Importa assegurar que a prossecução da missão atribuída à SPMS esteja enquadrada em normas e princípios gerais de atuação, consubstanciando os valores primordiais a salvaguardar, os quais deverão servir de enquadramento ao desenvolvimento da atividade dos seus colaboradores, que se assumem como a face visível da empresa.

Atendendo às suas especificidades, a SPMS rege a sua atividade de acordo com os seguintes Valores: Legalidade, Não discriminação, Igualdade de tratamento e imparcialidade, Proporcionalidade, Coerência, Boa-fé e transparência, Comunicação e partilha de informação, a Excelência profissional, bem como a Cordialidade e solidariedade.

É, assim, Visão da SPMS “Ser uma empresa de excelência na prestação de serviços partilhados do Ministério da Saúde”.

2. CÓDIGO DE ÉTICA

Estando intrinsecamente adstrito ao presente Plano, o Código de Ética em vigor na SPMS, contempla um conjunto de valores e princípios que constituem em si mesmos um forte elo de ligação entre a visão, missão e valores do setor público empresarial, nomeadamente quanto à ética profissional e ética pessoal, a saber:

- a) Prossecução do interesse público;**
- b) Competência e responsabilidade;**
- c) Profissionalismo e eficiência;**
- d) Isenção e imparcialidade;**
- e) Justiça, 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;**
- l) Não discriminação e proibição de assédio**

Salienta-se a temática alvo do presente Plano e nomeadamente a igualdade de género sobre a qual o Código de Ética no seu ponto 4 do capítulo IV – Valores e Princípios, elucida “Em todas as situações será 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.”.

Neste sentido, “Representa um compromisso assumido por todos os colaboradores da SPMS, E.P.E., cujos órgãos e demais estruturas internas prosseguem o interesse público com respeito dos princípios de igualdade, proporcionalidade, justiça, imparcialidade, reconhecendo os direitos de participação e colaboração dos cidadãos, desenvolvendo a sua atividade e desempenhando a sua função da forma mais eficiente”.

INDICADORES RECURSOS HUMANOS

Enraizado na cultura da SPMS, a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, pertencem ao ADN da SPMS conforme se constata nos indicadores infra:

1. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Reportando os dados a 31 de dezembro de 2018, o efetivo da SPMS era de 275 colaboradores, dos quais 152 eram mulheres e 123 homens.

Considerando a análise de dados que caracteriza o referido efetivo, observa-se que relativamente ao género, a SPMS é constituída por cerca de 55% dos seus recursos humanos do género feminino e cerca de 45% do género masculino.

	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens
Efetivo SPMS	152	123	275	55,27%	44,73%

Tabela 1 | Distribuição por género a 31 dezembro de 2018



2. DISTRIBUIÇÃO POR ESCALÃO ETÁRIO

Observando o quadro infra, constatamos que o escalão etário com maior expressividade é o dos 35-39 anos com nomeadamente 66 colaboradores (destes cerca de 55% do género feminino) ao que corresponde um percentil de 24% do efetivo da SPMS. Em sentido oposto o escalão etário dos 65-69 anos constata a existência de apenas 2 colaboradores (pertencentes ao género masculino), correspondendo apenas a cerca de 0,73% do total de colaboradores.

Quanto à média de idades do universo SPMS, esta situa-se nos 39 anos.

	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens
20-24	2	3	5	40,00%	60,00%
25-29	13	14	27	48,15%	51,85%
30-34	29	28	57	50,88%	49,12%
35-39	36	30	66	54,55%	45,45%
40-44	31	17	48	64,58%	35,42%
45-49	20	15	35	57,14%	42,86%
50-54	12	8	20	60,00%	40,00%
60-64	3	3	6	50,00%	50,00%
65-69	0	2	2	0,00%	100,00%

Tabela 2 | Distribuição por escalão etário a 31 dezembro de 2018



3. DISTRIBUIÇÃO POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

Da tabela infra, é perceptível que a larga maioria dos colaboradores detêm habilitações superiores, nomeadamente cerca de 74% do universo SPMS; destes, cerca de 44% género feminino e 30% masculino.

A este nível a predominância feminina relativamente a detentores de licenciatura, mestrado e doutoramento é notória (cerca de 60%, 54% e 67% respetivamente). No que concerne ao universo masculino, sobressaem os números de detentores de bacharelato, 9.º ano e 4.º ano com cerca de 67%, 67% e 100% respetivamente.

	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens
Doutoramento	2	1	3	66,67%	33,33%
Mestrado	20	17	37	54,05%	45,95%
Licenciatura	98	65	163	60,12%	39,88%
Bacharelato	1	2	3	33,33%	66,67%
12º Ano	28	34	62	45,16%	54,84%
11º Ano	2	1	3	66,67%	33,33%
9º Ano	1	2	3	33,33%	66,67%
6º Ano	0	0	0	0,00%	0,00%
4º Ano	0	1	1	0,00%	100,00%

Tabela 3 | Distribuição por habilitações literárias a 31 de dezembro de 2018



4. DISTRIBUIÇÃO POR ESCALÕES REMUNERATÓRIOS

No que concerne às diferenças salariais quanto ao género, analisando a tabela infra, constata-se que o universo feminino detém a maioria percentual em praticamente todos os intervalos salariais, dando ênfase aos intervalos remuneratórios de 2251-2500, 3001-3250 e 4001-4250 com 70%, 75% e 69,23%, respetivamente.

Relativamente ao universo masculino destacam-se os intervalos salariais de 1251-1500, 2011-2250, 4751-5000 e superior a 6000 com 56,25%, 55,56%, 100% e 100%, respetivamente.

	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens
Até 500	5	3	8	62,50%	37,50%
501-1000	31	21	52	59,62%	40,38%
1001-1250	21	14	35	60,00%	40,00%
1251-1500	14	18	32	43,75%	56,25%
1501-1750	29	26	55	52,73%	47,27%
1751-2000	7	7	14	50,00%	50,00%
2001-2250	4	5	9	44,44%	55,56%
2251-2500	7	3	10	70,00%	30,00%
2501-2750	2	1	3	66,67%	33,33%
2751-3000	4	4	8	50,00%	50,00%
3001-3250	3	1	4	75,00%	25,00%
3251-3500	15	12	27	55,56%	44,44%
3501-3750	0	0	0	0,00%	0,00%
3751-4000	1	1	2	50,00%	50,00%
4001-4250	9	4	13	69,23%	30,77%
4251-4500	0	0	0	0,00%	0,00%
4501-4750	0	0	0	0,00%	0,00%
4751-5000	0	2	2	0,00%	100,00%
5001-5250	0	0	0	0,00%	0,00%
5251-5500	0	0	0	0,00%	0,00%
5501-5750	0	0	0	0,00%	0,00%
5751-6000	0	0	0	0,00%	0,00%
Mais 6000	0	1	1	0,00%	100,00%

Tabela 4 | Distribuição por escalões remuneratórios a 31 de dezembro de 2018

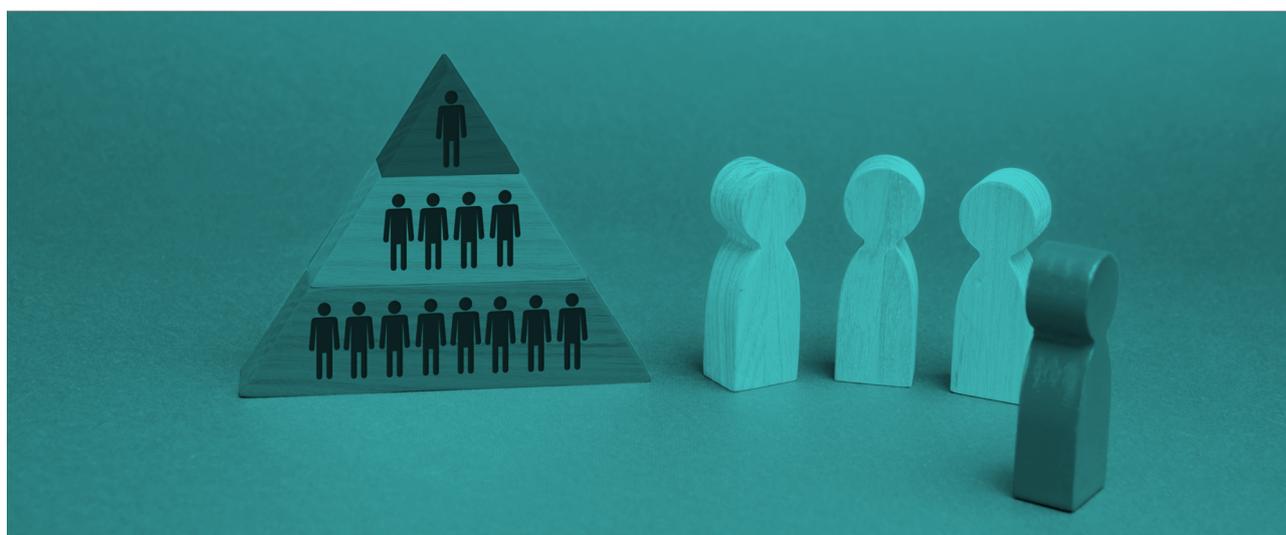


5. DISTRIBUIÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL

Observando os dados infra facultados relativos aos grupos profissionais, verificamos que, da totalidade de Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Informáticos, o género feminino é dominante com 58,09%, 57,14% e 58,82% respetivamente. Em contrassenso, encontram-se os Assistentes Operacionais com a totalidade percentual de efetivos masculinos.

	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens
Técnico(a) Superior	79	57	136	58,09%	41,91%
Assistente Técnico	40	30	70	57,14%	42,86%
Assistente Operacional	0	9	9	0,00%	100,00%
Informático	10	7	17	58,82%	41,18%

Tabela 5 | Distribuição por grupo profissional a 31 de dezembro de 2018



Quanto à distribuição por cargos dirigentes, constatamos na tabela infra que, excluindo os elementos do Conselho de Administração, este constituído a 100% pelo género masculino, a nível de diretores a predominância é o género feminino com cerca de 69% e quanto a coordenadores é verifica-se um percentil de cerca 52% do género feminino e cerca de 48% do género masculino.

	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens
Conselho Administração	0	3	3	0,00%	100,00%
Diretor(a)	9	4	13	69,23%	30,77%
Coordenador(a)	14	13	27	51,85%	48,15%

Tabela 6 | Distribuição por cargos dirigentes a 31 de dezembro de 2018

6. DISTRIBUIÇÃO POR VOLUME DE FORMAÇÃO

A distribuição por volume de formação é dominada pelo género feminino com quase 20% a mais que o género masculino. Quanto ao universo, verificamos que dos 275 colaboradores da SPMS, 236 estiveram afetos a formação, ou seja cerca de 86% do efetivo e nomeadamente cerca de 60% do género feminino e 40% do género masculino.

	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens
N.º de Colaboradores afetos a formação	141	95	236	59,75%	40,25%

Tabela 7 | Distribuição por volume de formação a 31 de dezembro de 2018



6. DISTRIBUIÇÃO POR VÍNCULO LABORAL

A distribuição por volume de formação é dominada pelo género feminino com quase 20% a mais que o género masculino. Quanto ao universo, verificamos que dos 275 colaboradores da SPMS, 236 estiveram afetos a formação, ou seja cerca de 86% do efetivo e nomeadamente cerca de 60% do género feminino e 40% do género masculino.

	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens
Cargo Político /Mandato	0	3	3	0,00%	100,00%
CT em Funções Públicas p/ Tempo Indeterminado	16	12	28	57,14%	42,86%
Comissão de Serviço	10	9	19	52,63%	47,37%
CT p/ tempo Indeterminado	126	99	225	56,00%	44,00%

Tabela 8 | Distribuição por vínculo laboral a 31 de dezembro de 2018

8. DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE HORÁRIO

Da análise da distribuição por tipo de horário patente na tabela abaixo, o género feminino observa percentis superiores no que reporta a horário flexível, desfasado, trabalho por turnos e a nível de isenção de horário com 58,54%, 100%, 100% e 51,14%, respetivamente. O género masculino evidencia-se no tipo de horário rígido com 9 colaboradores de um total de 13.

	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres	% Homens
Rígido	4	9	13	30,77%	69,23%
Flexível	96	68	164	58,54%	41,46%
Desfasado	3	0	3	100,00%	0,00%
Jornada Contínua	1	1	2	50,00%	50,00%
Trabalho por Turnos	1	0	1	100,00%	0,00%
Específico	2	2	4	50,00%	50,00%
Isenção de Horário	45	43	88	51,14%	48,86%

Tabela 9 | Distribuição por tipo de horário a 31 de dezembro de 2018

Da análise das tabelas acima evidenciadas e não obstante a maioria dos resultados apontem para uma predominância feminina, podemos igualmente constatar que essa predominância é de facto residual, não sendo possível dissociar essas evidências do número de efetivos da SPMS no qual o género feminino se apresenta com cerca de 10% acima do número de efetivos masculinos.



PLANO DE AÇÃO

1. OBJETIVOS DO PLANO

O Plano de Ação a implementar na SPMS para a Igualdade entre Mulheres e Homens visa constituir um referencial para a sedimentação da perspetiva de igualdade entre mulheres e homens, a não discriminação e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em conformidade com a ENIND 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 de 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 o compromisso da SPMS com a promoção, fortalecimento e desenvolvimento da igualdade entre mulheres e homens, da não discriminação e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal no âmbito da SPMS, vincando as políticas já implementadas relativas à temática na cultura da empresa e designadamente:

- Garantir uma efetiva introdução da temática (alusão e/ou linguagem utilizada) nos documentos internos e externos produzidos;
- Promover as políticas internas inerentes à igualdade entre homens e mulheres, a não discriminação e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Promover a utilização de linguagem não discriminatória/inclusiva nas comunicações internas e externas.

O desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, em conformidade com a ENIND, para além de considerar o compromisso da SPMS com a temática e manter o seu registo de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens, fomenta a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, salientando-se o facto da SPMS se encontrar a desenvolver uma política de conciliação com o objetivo de implementação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal pela Norma NP 4552:2016.



2. COMPROMISSOS

Responsável	Objetivo	Medida	Indicador	Meta
DPDO - Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Produção de documentos internos e externos	Eliminação de estereótipos de género nos documentos produzidos. Adotar as recomendações sobre linguagem inclusiva na produção de documentos.	N.º de documentos produzidos	>2/ano
	Alusão à política condicio sine qua non da SPMS de não discriminação	Menção específica nos documentos de gestão atinentes à abordagem da temática, relativamente à política interna inerente à igualdade entre mulheres e homens.	N.º de documentos produzidos	>2/ano
	Aplicação de questionário alusivo à igualdade entre mulheres e homens	Aplicação de questionário alusivo à igualdade entre mulheres e homens, permitindo auscultar a população da SPMS e nomeadamente a sua sensibilidade relativamente à temática na SPMS.	Aplicação de questionário e formalização de resultados em relatório	1/ano
DRH - Direção de Recursos Humanos	Formação	Realização de ações de sensibilização relativas à igualdade entre mulheres e homens permitindo a sensibilização da temática, abordagem à linguagem inclusiva e à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	N.º de ações	2/ano
	Conciliação	Implementação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal pela NP 4552:2016.	Certificação	Até final de 2021
DRH - Direção de Recursos Humanos e DCRP - Direção de Comunicação e Relações Públicas	Promover e divulgar boas práticas atinentes à igualdade entre mulheres e homens	Utilização de campanhas de divulgação de boas práticas inerentes à igualdade entre mulheres e homens, bem como de medidas em vigor relativas à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal permitindo um ajuste na cultura da SPMS	N.º de campanhas de divulgação produzidas	>2/ano
DCRP - Direção de Comunicação e Relações Públicas	Comunicação interna e externa	Utilização de linguagem não discriminatória em função do género na comunicação interna e externa. Eliminação de estereótipos de género no trabalho produzido, adotando as recomendações sobre linguagem inclusiva.	N.º de produção de documentos atentos à linguagem não discriminatória	>2/ano
	Adotar linguagem inclusiva nas notícias produzidas e publicadas no website da SPMS	Utilização de linguagem não discriminatória em função do género no global das publicações no website da SPMS. Eliminação de estereótipos de género nas notícias, textos e imagens produzidos e publicados. Adoção das recomendações sobre linguagem inclusiva.	N.º de produção de documentos atentos à linguagem não discriminatória	>2/ano

3. MONITORIZAÇÃO DO PRESENTE PLANO

Na sequência da aprovação e implementação do presente Plano, a Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional da SPMS, alicerçada com os inputs anuais referentes aos indicadores e outros, caso necessário, facultados pela Direção de Recursos Humanos a par de contributos da Direção de Comunicação e Relações Públicas, bem como de outras Direções, caso necessário, acompanhará e monitorizará anualmente as medidas e indicadores patentes no presente plano, verificando se estão efetivamente a ser desenvolvidos em conformidade com a calendarização previamente estabelecida.



SPMS_{EPE}