





ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA.....	3
MEDIDAS A IMPLEMENTAR - 2021	4
1. DIMENSÃO - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA	4
2. DIMENSÃO – IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO.....	8
3. DIMENSÃO – FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA	12
4. DIMENSÃO – IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	14
5. DIMENSÃO – PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	18
6. DIMENSÃO – CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL.....	36
7. DIMENSÃO – PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO	50

NOTA INTRODUTÓRIA

Nos termos do n.º 1 do artigo 7.º da Lei 62/2017, de 1 de agosto, incumbe à Serviços Partilhados do Ministério da Saúde (doravante SPMS), enquanto empresa pública, elaborar anualmente um plano para a igualdade tendente a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A SPMS é, desde a sua criação, uma entidade pública que promove uma cultura igualitária de direitos, oportunidades, reconhecimento e valorização, assumindo a igualdade de géneros como uma prioridade, conforme demonstra os cerca de 56,8% de mulheres no seu universo total de colaboradores e os 60,98% de mulheres em cargos dirigentes, à data de 31 de agosto de 2020.

Para feitura do **Plano para a Igualdade entre Homens e Mulheres, para o ano 2021**, a SPMS seguiu o previsto no «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas», disponível nos sítios na Internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto).

Neste contexto, a metodologia para elaboração do Plano para a Igualdade foi a seguinte:

- i. Realizou-se um diagnóstico interno, tendo por base a matriz disponibilizada no referido Guião, tendo-se respondido às questões das cinco áreas contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; e Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Responderam-se, igualmente, às questões das áreas complementares: Estratégia, missão e valores e Prevenção da prática de assédio no trabalho.
- ii. Atendendo às necessidades identificadas no diagnóstico foi elaborado o Plano para a Igualdade, para o ano 2021.
- iii. Foram, assim, adotadas medidas para dar resposta às questões relativas à prevenção de práticas discriminatórias (cumprimento dos preceitos legais), certificando-se a SPMS de que, relativamente, às diversas áreas, cumpre todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens. Adicionalmente, foram ainda consideradas outras medidas para as áreas/dimensões facultativas.
- iv. O presente Plano integra ainda os valores, princípios e regras vinculados no Código de Ética e Código de Conduta da SPMS.

De mencionar que o Plano será objeto de monitorização e acompanhamento, de forma a aferir a respetiva execução para cumprimento das medidas adotadas pela SPMS, para o ano 2021.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR - 2021

Empresa	Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
Ano de realização do diagnóstico	2020
Setor	Público Empresarial x Empresa cotada em bolsa

1. DIMENSÃO - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/ conduta) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos; Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa, até ao final do ano de 2021	Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final do ano de 2021, a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa		Voluntária
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios	Direção de Recursos Humanos; Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Direção de Comunicação e Relações Públicas	Não envolve custos específicos	Instrumentos de gestão com dados desagregados por sexo, até ao final do ano de 2021	Todos os instrumentos de gestão contemplam dados desagregados por sexo, até ao final do ano de 2021		Voluntária
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa,	Direção de Comunicação e Relações Públicas	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com		Voluntária

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
promoção da igualdade entre mulheres e homens	na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade				reconhecida visibilidade, até ao final do ano de 2021	afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no primeiro trimestre de 2021		
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Comunicação e Relações Públicas	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, até ao final do ano de 2021	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, até final do ano 2021		Voluntária
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial	Direção de Recursos Humanos	Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Mecanismos de sugestão criados, até ao final do ano de 2021	Mecanismos criados até ao final do ano 2021	Manter a regularidade e direcionar, inequivocamente, as questões no âmbito dos inquéritos anuais de satisfação (auscultação do clima organizacional) para estas temáticas	Voluntária
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da	Integração dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e	Direção de Recursos Humanos	Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Instrumento de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional contempla,	Instrumento de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do	Medida implementada Dar continuidade	Voluntária

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	peçoal, e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional				no ano de 2021, aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade	clima organizacional contempla, no ano de 2021, aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade, até ao final do ano 2021		
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)	Direção de Comunicação e Relações Públicas; Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Documentos e instrumentos de gestão e comunicação da empresa com linguagem inclusiva (verbal e não verbal), até ao final do ano de 2021	Todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação com linguagem inclusiva (verbal e não verbal), até ao final do ano de 2021	Rever todos os documentos de gestão e comunicação disponíveis	Voluntária
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e	Direção de Recursos Humanos	Direção de Comunicação e Relações Públicas Direção de Planeamento e	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, até ao final do ano de 2021 Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das	Procedimento interno criado e implementado até final do ano de 2021		1



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
da igualdade e não discriminação	das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo		Desenvolvimento Organizacional		trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada, no ano de 2021, em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras			

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
Ano de realização do diagnóstico | 2020
Setor | Público Empresarial

| x | Empresa cotada em bolsa |

2. DIMENSÃO – IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Anúncios, Seleção e Recrutamento								
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado	Medida já implementada Dar continuidade	Voluntária
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o(s) posto(s) de trabalho a preencher, incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Características do(s) posto(s) de trabalho a preencher, no ano de 2021, definidas (qualificações, requisitos em termos de funções e remuneração a atribuir) previamente a cada processo de S&R	Características de todos os postos de trabalho a preencher (qualificações, requisitos em termos de funções e remuneração a atribuir) previamente a cada processo de S&R, até ao final do ano de 2021	Medida já implementada Dar continuidade	Voluntária



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento; Direção de Comunicação e Relações Públicas	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, até ao final do ano de 2021	Todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de 2021		2
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento e Direção de Comunicação e Relações Públicas	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, até ao final do ano de 2021	Todos os anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, no ano 2021		3
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho	Direção de Recursos Humanos	Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Não envolve custos específicos	Registos dos processos de recrutamento, nos termos definidos pelo Código do Trabalho, até ao final do ano de 2021	Registo de todos os processos de recrutamento efetuados nos termos definidos pelo Código do Trabalho, no ano de 2021		4



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de pessoas sujeitas ao processo de S&R, no ano de 2021, que obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição, e o número total de pessoas sujeitas ao processo de S&R, até ao final do ano de 2021	Facultar a todas as pessoas sujeitas ao processo de S&R, no ano de 2021, informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição	Medida já implementada. Dar continuidade	5
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental, cujo período de efetiva execução do contrato foi respeitado, com a sua saúde e segurança devidamente protegidas no local de trabalho e o total de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental na empresa, até ao final do ano de 2021	Todas (100%) as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental na empresa têm a sua saúde e segurança devidamente protegidas no local de trabalho, até ao final do ano de 2021		6



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Não renovação de contratos a termo								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos e o total de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, até ao final do ano de 2021	Todas (100%) de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos, até ao final do ano de 2021		7

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
Ano de realização do diagnóstico | 2020
Setor | Público Empresarial

| x | Empresa cotada em bolsa |

3. DIMENSÃO – FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela Academia	Não envolve custos específicos	Descrições do perfil de formandos/as divulgadas fazem referência a ambos os sexos e não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, até ao final do ano de 2021	Todas as descrições de perfil de formandos/as divulgadas, fazem referência a ambos os sexos, e não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, até ao final do ano de 2021		8
Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela Academia Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias do ano de 2021		9



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Promover a desagregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Criação e implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a que tenha gozado licença parental ou adoção	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela Academia Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, até ao final do ano de 2021 Número de trabalhadores e de trabalhadoras, do sexo com menor representação na profissão abrangida por ações de formação profissional, que frequentam essas ações de formação, até ao final do ano de 2021 Número de trabalhadores/as que tenham gozado de licença parental ou por adoção abrangidos/as por ações de formação profissional, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de 2021 20 % de trabalhadores e 20 % de trabalhadoras do sexo com menor representação na profissão abrangida por ações de formação profissional, a frequentar essas ações de formação 20 % de trabalhadores/as que tenham gozado de licença parental ou por adoção abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano 2021		10



Empresa

Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.

Ano de realização do diagnóstico

2020

Setor

Público Empresarial

| x | Empresa cotada em bolsa

4. DIMENSÃO – IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Avaliação de desempenho								
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela Academia Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa, ou seja, os avaliadores	1.500 €	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação e o número total de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho, até ao final do ano de 2021	80% das pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação no ano de 2021		Voluntária
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	Direção de Recursos Humanos	Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais da empresa Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de 2021 Rácio entre o número de licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias do ano de 2021 Todas (100%) as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho consideradas como trabalho efetivo no		11

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
					assiduidade e o total de licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do Código do Trabalho, até ao final do ano de 2021	âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade, até ao final do ano de 2021		
Promoção/Progressão na carreira profissional								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração [especificar a percentagem] [Informação: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração de empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, segundo Lei n.º 62/2017]	Empresas cotadas em bolsa: Assembleia ou Acionistas Setor público empresarial: Tutela Governamental Ambas: Administração	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	[Especificar a percentagem] de representação de mulheres e homens no órgão de administração [Informação: 33% nas empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]	33% de representação mínima de mulheres e homens no órgão de administração	Medida já implementada Dar continuidade	12
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo nos órgãos de	Empresas cotadas em bolsa: Assembleia ou Acionistas	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	[Especificar a percentagem] de representação de mulheres e homens nos órgãos de fiscalização	Não Aplicável	Não Aplicável A fiscalização é exercida por um fiscal único, cuja nomeação se efetiva mediante despacho	13

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
estratégicos da empresa	fiscalização [especificar a percentagem] [Informação: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração de empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, segundo Lei n.º 62/2017]	Setor público empresarial: Tutela Governamental Ambas: Administração			[Informação: 33% nas empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]		do membro do Governo responsável pela área das finanças.	
Salários								
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens Promover a transparência interna sobre a política salarial	[! apenas Setor Empresarial do Estado] Elaboração de um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Relatório elaborado, no triénio	Relatório elaborado com referência ao ano 2021		Voluntária
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens	Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Internet (tal como	Direção de Recursos Humanos	Direção de Comunicação e Relações Públicas	Não envolve custos específicos	Divulgação do relatório efetuado no sítio da internet, até ao final do ano de 2021	Divulgação do relatório efetuada no sítio da internet, até ao final do ano de 2021		Voluntária



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Promover a transparência interna sobre a política salarial	previsto pela RCM n.º 18/2014)							



Empresa

Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.

Ano de realização do diagnóstico

2020

Setor

Público Empresarial

| x | Empresa cotada em bolsa |

5. DIMENSÃO – PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Licenças/licenças partilhadas								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial OU Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Direção de Recursos Humanos	Direção de Planeamento de Desenvolvimento Organizacional Direção de Comunicação e Relações Públicas	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado	Medida já implementada Dar continuidade	22



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial OU Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado	Medida já implementada Dar continuidade	23
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções que gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez e o total de trabalhadoras em situação de risco clínico	Procedimento interno criado e implementado Todas (100%) as trabalhadoras grávidas em situação de risco clínico para si próprias ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções que gozaram a licença em situação de risco clínico	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	24



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
OU Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação					para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, até ao final do ano de 2021	durante a gravidez, no ano de 2021		
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial OU Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção de gravidez	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadoras que interromperam a gravidez e gozaram a licença por interrupção de gravidez e o total de trabalhadoras que interromperam a gravidez, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno implementado Todas (100%) as trabalhadoras que interrompem a gravidez gozam a licença por interrupção de gravidez, até ao final do ano de 2021	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	25
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que	Procedimento interno implementado Todos/as (100%) os/as	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei.	26



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
<p>pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial</p> <p>OU</p> <p>Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação</p>	<p>pais trabalhadores gozam a licença parental inicial</p>				<p>foram pais/mães e gozaram a licença parental inicial e o total de trabalhadores e trabalhadoras que foram pais/mães no ano de 2021</p>	<p>trabalhadores/as que foram pais/mães gozam a licença parental inicial, até ao final do ano de 2021</p>	<p>Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios</p>	
<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</p> <p>Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial</p> <p>OU</p> <p>Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozaram a licença parental exclusiva do pai e o total de trabalhadores que foram pais, até ao final do ano de 2021</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado</p> <p>Todos (100%) os trabalhadores homens que foram pais gozam a licença parental exclusiva do pai em 2021</p>	<p>Medida já implementada Dar continuidade</p> <p>Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios</p>	<p>27</p>



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
consagração no mesmo de toda essa legislação								
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial OU Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e gozaram a licença parental exclusiva da mãe e o total de trabalhadoras que foram mães em 2021	Procedimento interno implementado Todas (100%) as trabalhadoras que foram mães gozam a licença parental exclusiva da mãe em 2021	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	28
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a e o total de trabalhadores homens que foram pais, em	Procedimento interno implementado Todos (100%) os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	29



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
inicial OU Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação					situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	em caso de impossibilidade do/a outro/a, no ano de 2021		
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial OU Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a e o total de trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021	Procedimento interno implementado Todas (100%) as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a, até ao final do ano de 2021	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	30



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</p> <p>Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial</p> <p>OU</p> <p>Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozam a licença por adoção</p>			<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores candidatos a adotante que gozaram a licença por adoção e o total de trabalhadores candidatos a adotante, até ao final do ano de 2021</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras candidatas a adotante que gozaram a licença por adoção e o total de trabalhadoras candidatas a adotante, até ao final do ano de 2021</p>	<p>Procedimento interno implementado</p> <p>Todos/as (100%) os/as candidatos/as a adotante(s) gozam a licença por adoção, no ano de 2021</p>	<p>Medida já implementada Dar continuidade</p> <p>Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios</p>	31
<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</p> <p>Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste/a, nos termos da lei</p>	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a licença parental complementar e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras que</p>	<p>Procedimento interno implementado</p> <p>Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021, gozam a licença parental complementar</p>	<p>Medida já implementada Dar continuidade</p> <p>Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios</p>	32



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
OU Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação					gozaram a licença parental complementar e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de 2021			
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial OU Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a licença para assistência a filho/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de 2021 Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a licença para assistência a filho/a e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de 2021	Procedimento interno implementado Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021, gozam a licença para assistência a filho/a	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	33



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial OU Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021 Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno implementado Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021, gozam a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	34
Dispensas; Faltas								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para adoção	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa para avaliação para a adoção e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de 2021	Procedimento interno implementado Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021, gozam a dispensa para	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	35



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade					Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa para avaliação para a adoção e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	avaliação para a adoção		
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa para consulta pré-natal e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno implementado Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021, gozam a dispensa para consulta pré-natal	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	36
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram a dispensa do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consulta pré-natal e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno implementado Todos (100%) os trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021, gozam a dispensa para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	37



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
no âmbito da parentalidade								
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram a dispensa para aleitação e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021 Rácio entre o número de trabalhadoras mães que gozaram a dispensa para amamentação e aleitação e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno implementado Todos (100%) os trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021, gozam a dispensa para aleitação e todas (100%) as trabalhadoras mães em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021, gozam a dispensa para amamentação ou aleitação	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	38
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno implementado Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de 2021, os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a são respeitados	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	39



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
no âmbito da parentalidade					Rácio entre o número de trabalhadoras mães que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021			
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021 Rácio entre o número de trabalhadoras mães que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno implementado Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de 2021, os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a são respeitados	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	40

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Redução do tempo de trabalho								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	<p>Procedimento interno criado e implementado</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de 2021</p>	<p>Procedimento interno implementado</p> <p>Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021, gozam a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica</p>	<p>Medida já implementada Dar continuidade</p> <p>Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios</p>	41



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que tiveram formação para reinserção profissional após o gozo de licenças no domínio da parentalidade e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021 E Rácio entre o número de trabalhadoras que tiveram formação para reinserção profissional após o gozo de licenças no domínio da parentalidade e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias de 2021 Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as, têm formação ou acompanhamento específico para reinserção profissional após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, no ano de 2021		42
Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera e lactante								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa da prestação de trabalho em horário de trabalho organizado de acordo	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias do ano 2021 Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as		43



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
	acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)				com regime de horário concentrado e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021 Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa da prestação de trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de horário concentrado e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021, gozam a dispensa da prestação de trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de horário concentrado		



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa da prestação de trabalho suplementar e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021 Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa da prestação de trabalho suplementar e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias do ano de 2021 Todos/as os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021, gozam a dispensa da prestação de trabalho suplementar		44
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho no período noturno	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa da prestação de trabalho no período noturno e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias do ano 2021 Todas as trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida, no ano de 2021, gozam a dispensa da prestação de trabalho suplementar		45



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde	DCPI - Responsável pela gestão das instalações e Higiene e Segurança	Direção de Recursos Humanos e Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes que gozaram especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias do ano 2021 Todas (100%) as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes gozam especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, no ano de 2021		46
Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no artigo 63.º do Código de Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de situações em que a empresa solicitou parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental e o total de situações passíveis de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias do ano 2021 Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de 2021, a empresa solicita parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental		47

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de situações em que a empresa comunicou à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental e o total de situações passíveis de aplicação da medida, até ao final do ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias do ano 2021 Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de 2021, a empresa comunicou à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental		48



Empresa

Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.

Ano de realização do diagnóstico

2020

Setor

Público Empresarial

| x | Empresa cotada em bolsa

6. DIMENSÃO – CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras)	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	€ 45.836,64 (A) Este Valor inclui outras medidas)	Número de tipo de protocolos celebrados no ano de 2021 Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos protocolos celebrados e o total de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as (ou outras crianças a cargo), até ao final do ano de 2021	Celebrar protocolos, no ano de 2021 Abranger 100% de trabalhadores/as com filhos/as (ou outras crianças a cargo) pelos protocolos celebrados, no ano de 2021	SSAP	Voluntária
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Rácio entre número de trabalhadores que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadores, até ao	Abranger 20% de trabalhadores/as pela facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, até ao final do ano de 2021		Voluntária



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
					final do ano de 2021 E Rácio entre o número de trabalhadoras que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadoras, até ao final do ano de 2021			
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Utilização de linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das políticas e práticas da empresa em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Direção de Comunicação e Relações Públicas	Não envolve custos específicos	Políticas e práticas da empresa em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal promovidas e divulgadas com utilização de linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo e são dirigidas de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras, até ao final do ano de 2021	Todos (100%) os instrumentos de promoção e divulgação das políticas e práticas da empresa em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal utilizam linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo são dirigidos de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras, no ano de 2021		Voluntária

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores com responsabilidades familiares com horário flexível e o total de trabalhadores com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de 2021 E Rácio entre o número de trabalhadoras com responsabilidades familiares com horário flexível e o total de trabalhadoras com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado com elaboração de relatório de indicadores até 30 de abril de 2021 Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com horário flexível, no ano de 2021		49
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a trabalho a tempo parcial	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores com responsabilidades familiares com trabalho a tempo parcial e o total de	Procedimento interno criado e implementado com elaboração de relatório de indicadores até 30 de abril de 2021 Todos/as (100%) os/as		50



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares					trabalhadores com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de 2021 E Rácio entre o número de trabalhadoras com responsabilidades familiares com trabalho a tempo parcial e o total de trabalhadoras com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de 2021	trabalhadores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com trabalho a tempo parcial e que solicitaram o mesmo, no ano de 2021		
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial que foram procedidas de solicitação de emissão de parecer prévio à CITE e o total de intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial no ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias de 2021 Todas (100%) as intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial são procedidas de solicitação de emissão de parecer prévio à CITE, no ano de 2021		51



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário praticado	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial que foram respeitados pela empresa e o total de pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial no ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias de 2021 Todos (100%) os pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial são respeitados pela empresa no ano de 2021		52
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de 2021		53



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de casos em que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considerou a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras e o total de casos de organização de horários de trabalho por turnos no ano de 2021	Não aplicável	Não aplicável	54



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Faltas								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de 2021 Rácio entre o número de casos em que foram consideradas faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a, e o total de casos passíveis da respetiva aplicação, no ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias do ano 2021 Todas (100%) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a, são consideradas faltas justificadas, no ano de 2021	Medida já implementada Dar continuidade Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios	55

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de 2021</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores que viu respeitado o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei e o total de trabalhadores no ano de 2021</p> <p>Rácio entre número de trabalhadoras que viu respeitado o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei e o total de trabalhadoras no ano de 2021</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias do ano 2021</p> <p>Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida vêem o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei, respeitado no ano de 2021</p>	<p>Medida já implementada Dar continuidade</p> <p>Decorre da aplicação da Lei. Poderá ser aferido e comunicado o n.º exato em relatórios</p>	56
Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção da aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	<p>Procedimento interno criado e implementado até ao final de 2021</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestou, por</p>	Não Aplicável	Não Aplicável A SPMS não tem regime de adaptabilidade grupal	57



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares					escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal e o total de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância no ano de 2021 Rácio entre o número de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestou, por escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal e o total de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância no ano de 2021			
Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção da aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de 2021 Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a menor de 3	Não Aplicável	Não é aplicável o banco de horas nos termos do artigo do 208.º do CT. Não obstante, o Regulamento Interno de Horário de Trabalho da SPMS	58



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância				<p>anos de idade que não manifestou, por escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a exceção de aplicação do regime de regime de banco de horas grupal e o total de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância no ano de 2021</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestou, por escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a exceção de aplicação do regime de regime de banco de horas grupal e o total de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância no ano de 2021</p>		prevê uma gestão flexível dos horários por parte dos trabalhadores.	



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Teletrabalho								
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores no ano de 2021 E Rácio entre o número de trabalhadoras em regime de teletrabalho e o total de trabalhadoras no ano de 2021	20 % de trabalhadores/as em regime de teletrabalho no ano de 2021		Voluntária
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de 2021 Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade no ano de 2021 Rácio entre o número de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade em regime de teletrabalho e o total de trabalhadoras com	Procedimento interno criado e implementado no ano de 2021 Todos os/as trabalhadores/as com filho/a menor de 3 anos de idade, que solicitem superiormente o regime de teletrabalho		59

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
					filho/a menor de 3 anos no ano de 2021			
Jornada contínua								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de 2021</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de jornada contínua e o total de trabalhadores responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de jornada contínua e o total de trabalhadoras</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado com elaboração de relatório de indicadores até 30 de abril de 2021</p> <p>Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pediram jornada contínua com concessão de jornada contínua, no ano de 2021</p>		60



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
					responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica			
Garantir que a modalidade de meia jornada contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de 2021 Rácio entre o número de trabalhadores i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de meia jornada e o total de trabalhadores i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pediram meia jornada no ano de 2021	Procedimento interno criado e implementado com elaboração de relatório de indicadores até 30 de abril de 2021 Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pediram meia jornada com concessão de meia jornada, no ano de 2021		61



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
					Rácio entre o número de trabalhadoras i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de meia jornada e o total de trabalhadoras i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pediram meia jornada no ano de 2021			



Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.

Ano de realização do diagnóstico | 2020

Setor | Público Empresarial

| x | Empresa cotada em bolsa

7. DIMENSÃO – PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática do assédio	Direção de Assuntos Jurídicos e Contencioso	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Elaboração de Código de Prevenção e Combate ao Assédio Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização e o total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização e o total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de	Código de Prevenção e Combate elaborado até ao final do ano 2021 Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização, no ano de 2021		62



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
					assédio no ano de 2021			
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo	Direção de Assuntos Jurídicos e Contencioso	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Elaboração de Código de Prevenção e Combate ao Assédio Rácio entre o número de denunciante e testemunhas que não foram sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo, e o total de denunciante e testemunhas no ano de 2021	Código de Prevenção e Combate elaborado até ao final do ano 2021 Todos/as (100%) os/as denunciante e testemunhas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo, no ano de 2021		63
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes das doenças profissionais resultantes da prática de assédio	Direção de Assuntos Jurídicos e Contencioso	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Elaboração de Código de Prevenção e Combate ao Assédio Rácio entre o número de situações em que se registaram	Código de Prevenção e Combate elaborado até ao final do ano 2021 Todas (100%) as situações em que se registaram danos emergentes de doenças		64



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
					danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio em que a empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos e o total de situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio no ano de 2021	profissionais resultantes da prática de assédio com assunção da responsabilidade pela reparação dos danos pela empresa, no ano de 2021		
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa considera justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante	Direção de Assuntos Jurídicos e Contencioso	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Elaboração de Código de Prevenção e Combate ao Assédio Rácio entre o número de situações de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora por motivo de ofensa à integridade física ou moral,	Código de Prevenção e Combate elaborado até ao final do ano 2021 Todos/as (100%) as situações de resolução de contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora por motivo de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do		65



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
					liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante, consideradas justa causa pela empresa e o total de situações passíveis da respetiva atuação, no ano de 2021	trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante, são consideradas justa causa pela empresa, no ano de 2021		
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Direção de Recursos Humanos	Direção de Assuntos Jurídicos e Contencioso	Não envolve custos específicos	Elaboração de Código de Prevenção e Combate ao Assédio	Código de Prevenção e Combate elaborado até ao final do ano 2021		66
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar	Conselho de Administração Direção de Recursos Humanos	Direção de Assuntos Jurídicos e Contencioso	Não envolve custos específicos	Elaboração de Código de Prevenção e Combate ao Assédio Rácio entre o número de alegadas situações de	Código de Prevenção e Combate elaborado até ao final do ano 2021 Todas (100%) as alegadas situações de assédio no trabalho com instauração de		67



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis	Departamentos /Unidades Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida
					assédio no trabalho em que foi instaurado procedimento disciplinar e o total de alegadas situações de assédio no trabalho no ano de 2021	procedimento disciplinar, no ano de 2021		