





ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA.....	2
MEDIDAS A IMPLEMENTAR - 2022	8
1. DIMENSÃO - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA	8
2. DIMENSÃO – IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO.....	11
3. DIMENSÃO – FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA.....	12
4. DIMENSÃO – IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	14
6. DIMENSÃO – CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL.....	15
7. DIMENSÃO – PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO	16
8. DIMENSÃO – IGUALDADE REMUNERATÓRIA	20



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, E.P.E. (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 profissional, familiar e pessoal.

A SPMS é, desde a sua criação, uma entidade pública que promove uma cultura igualitária de direitos, oportunidades, reconhecimento e valorização, comprometida com um percurso organizacional para a promoção da igualdade de género, partindo do autodiagnóstico realizado e da sua caracterização institucional em que se salienta os cerca de 54,51% de mulheres no seu universo total de pessoas trabalhadoras e 47,50% de mulheres em cargos dirigentes, à data de 31 de Agosto 2021.

Apresenta-se em seguida uma breve caracterização da empresa, com o objetivo de melhor descrever o setor de atividade e o universo das pessoas trabalhadoras:

A SPMS é uma pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial, dotada de personalidade jurídica, autonomia administrativa e financeira e de património próprio, estando sujeita à tutela dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde. A SPMS, criada em 2010, rege-se pelo Regime Jurídico do Setor Empresarial do Estado e restantes normas aplicáveis às entidades públicas empresariais, com as especificidades previstas no Decreto-Lei n.º 19/2010, de 22 de março, na redação atual, e nos seus estatutos, aprovados em anexo ao mesmo.

Nos termos dos seus estatutos, a SPMS tem por atribuições a prestação de serviços partilhados específicos da área da saúde em matéria de compras e logística, de serviços financeiros, de recursos humanos e de sistemas e tecnologias de informação e comunicação aos estabelecimentos e serviços do Serviço Nacional de Saúde (SNS), independentemente da sua natureza jurídica, bem como aos órgãos e serviços do Ministério da Saúde e a quaisquer outras entidades, quando executem atividades específicas da área da saúde. Assegura ainda o funcionamento do Centro de Contacto do Serviço Nacional de Saúde (CCSNS) e do Centro Nacional de Telessaúde (CNTS). No âmbito dos serviços partilhados de conferência de faturas de medicamentos, de meios complementares de diagnóstico e terapêutica e de outras áreas de prestações de saúde, cabe, ainda, à SPMS assegurar a atividade e a gestão do Centro de Controlo e Monitorização do SNS (CCMSNS). A SPMS pode, acessoriamente, exercer quaisquer atividades, complementares ou subsidiárias do seu objeto principal, que não prejudiquem a prossecução do mesmo.

Nos estatutos da SPMS, na redação que lhes foi dada pelo Decreto-Lei n.º 75/2020, de 25 de setembro, estão previstos os seguintes órgãos sociais: o Conselho de Administração (CA), composto por 3 membros: um(a) presidente e dois(duas) vogais executivos(as), nomeados(as) por Resolução do Conselho de Ministros, sob proposta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde; o Conselho Fiscal, composto por 3 membros; o(a) Revisor(a) Oficial de Contas ou Sociedade de Revisores Oficiais de Contas.

A organização da SPMS está orientada para a prestação de serviços partilhados específicos da área da saúde através de direções que desenvolvem a sua atividade como órgãos de negócio, mas que podem também ter função de suporte, e, por conseguinte, ser constituídas por unidades de negócio ou unidades de suporte. As áreas de foco de atividade incluem as áreas de compras e logística, financeiros, recursos



humanos, sistemas e tecnologias de informação e comunicação, bem como serviços de comunicação e media, gestão e operação do Centro de Contacto do SNS e CCM SNS – Centro de Controlo e Monitorização do SNS.

As Unidades de Suporte apoiam o Conselho de Administração na gestão financeira, de recursos humanos, no planeamento e desenvolvimento da organização, nas auditorias internas, nos assuntos jurídico e contencioso, na comunicação interna e externa e no apoio geral a toda a organização.

No seio das direções, existem núcleos que constituem uma *pool* de trabalhadores(as) da SPMS, com conhecimentos especializados, ou uma função muito concreta que beneficia de uma “agregação funcional” e que contribuem para a criação de uma dinâmica transversal à organização promovendo a inovação e desenvolvimento da mesma, não sendo, contudo, estruturas orgânicas como tal.

A tutela económica e financeira da SPMS é exercida pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Saúde e, sem prejuízo do regime jurídico aplicável às entidades públicas empresariais.

A Estrutura orgânica da SPMS é composta por treze (13) Direções e trinta e três (33) Unidades, de acordo com o seguinte organograma:



À data de 31 de março de 2021, a SPMS apresentava o seguinte quadro de pessoas trabalhadoras:

Tipo de vínculo	N.º
Trabalhadores(as) internos	276
Consultores(as) externos	366
Total	642



Para elaboração do **Plano para a Igualdade entre Homens e Mulheres, para o ano 2022**, 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 2022 foi a seguinte:

- i. Realizou-se novo 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. Aferiu-se a execução do Plano para a Igualdade 2021, que tem sido monitorizado e acompanhado, tendo sido utilizado para o efeito a Matriz de Monitorização disponibilizada no supracitado Guião.
- iii. Atendendo às necessidades identificadas no diagnóstico (*c.f.* anexo) e à monitorização do Plano para a Igualdade 2021 foi elaborado o Plano para a Igualdade, para o ano 2022.
- iv. Foram, assim, adotadas medidas para dar resposta às questões relativas à prevenção de práticas discriminatórias (cumprimento dos preceitos legais), certificando-se a SPMS 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.
- v. O presente Plano integra ainda os valores, princípios e regras vinculados no Código de Ética e Código de Conduta da SPMS.

Destaca-se relativamente ao Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens para o ano 2021 que a esmagadora maioria das 67 medidas obrigatórias que o integram se encontra já atualmente implementada ou em implementação avançada, (*cf* Matriz em anexo), decorrendo do compromisso e esforço da empresa em cumprir não apenas os requisitos legais e ajustar os seus procedimentos como também na construção progressiva de uma cultura organizacional de igualdade entre mulheres e homens, ainda que o contexto de situação pandémica COVID-19 que marcou os anos 2020 e 2021 e que ainda subsiste tenha impactado de forma substancial as prioridades da empresa, dadas as suas atribuições e competências.

Refere-se que é na dimensão “Estratégia, missão e valores” e na dimensão “Conciliação da Vida profissional, familiar e pessoal” onde se centrará o maior esforço de implementação de medidas em 2022, não obstante as demais dimensões contempladas nas matrizes e que continuarão a ser alvo de acompanhamento.

De mencionar que o Plano 2022 será objeto de monitorização e acompanhamento de forma a aferir a respetiva execução para cumprimento das medidas adotadas pela SPMS para o ano em referência. Para esse efeito, está incumbida a Direção de Recursos Humanos da SPMS, através do seu Núcleo Pessoas e



Bem-estar, de proceder à aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, constando esta atribuição do Plano de Atividades e Orçamento da SPMS para 2021.

A metodologia a ser aplicada para avaliação da execução e monitorização envolve a apresentação e disseminação do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2022 internamente, a sua transposição para Microsoft SharePoint e atribuição de acessos a todos os departamentos/unidades responsáveis e/ou envolvidos na sua execução, realização de ação de sensibilização para a necessidade de registo da monitorização da(s) meta(s) e implementação de lembretes/ avisos automáticos antes do final do prazo estabelecido para o cumprimento de cada medida.



MEDIDAS A IMPLEMENTAR - 2022

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
Ano de realização do diagnóstico | 2021
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
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 2022	Todos os instrumentos de gestão contemplam dados desagregados por sexo, até ao final do ano de 2022	Continuar a implementar	Voluntária
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da empresa com a 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 2022	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no primeiro trimestre de 2021	Continuar a implementar	Voluntária
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no	Criação de mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e	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 2022	Mecanismos criados até ao final do ano de 2022	Manter a regularidade e direcionar, inequivocamente,	Voluntária



OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	N.º DA MEDIDA
domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	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						as questões no âmbito dos inquéritos anuais de satisfação (por ex. na metodologia de Avaliação dos Riscos Psicossociais) para estas temáticas. A dar continuidade.	
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 2022	Todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação com linguagem inclusiva (verbal e não verbal), até ao final do ano de 2022	Continuar a rever todos os documentos de gestão e comunicação disponíveis de forma a alcançar a sua totalidade	Voluntária
MEDIDAS OBRIGATÓRIAS – PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS								
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	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 das trabalhadoras, em	Direção de Recursos Humanos	Direção de Comunicação e Relações Públicas Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Não envolve custos específicos	Procedimento interno atualizado, até ao final do ano de 2022 Informação atualizada relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em	Procedimento interno atualizado até final do ano de 2022	Manter e atualizar	1



OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	N.º DA MEDIDA
	matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo				matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada, no ano de 2022, em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras			



Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
Ano de realização do diagnóstico | 2021
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								
MEDIDAS OBRIGATÓRIAS – PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS								
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 2022	Dar continuidade ao registo de todos os processos de recrutamento efetuados nos termos definidos pelo Código do Trabalho, no ano de 2022		2



Empresa

Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.

Ano de realização do diagnóstico

2021

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 Unidade Academia SPMS	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 2022	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 2022		3
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	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 2022 Número de trabalhadores e de trabalhadoras, do sexo com menor representação na profissão abrangida por ações de formação profissional, que	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de 2022 20 % de trabalhadores e 20 % de trabalhadoras do sexo com menor representação na profissão abrangida por ações de		4



OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	N.º DA MEDIDA
	apropriado, a trabalhador/a que tenha gozado licença parental ou adoção				frequentam essas ações de formação, até ao final do ano de 2022 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 2022	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 2022		



Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
Ano de realização do diagnóstico | 2021
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 Unidade Academia SPMS 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 2022	80% das pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação no ano de 2022		Voluntária



Empresa

Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.

Ano de realização do diagnóstico

2021

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	Não envolve custos específicos	Número de tipo de protocolos celebrados no ano de 2022 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 de benefícios/serviços de apoio, no ano de 2022 Abranger 100% de trabalhadores/as com filhos/as (ou outras crianças a cargo) pelos protocolos celebrados, no ano de 2022		Voluntária
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Revisão do regulamento de horários de trabalho e do regulamento de teletrabalho	Direção de Recursos Humanos; Direção de Assuntos Jurídicos e Contenciosos		Não envolve custos específicos	Elaboração de proposta revista de regulamento de horários de trabalho e de regulamento de teletrabalho	Elaboração de proposta revista de regulamento de horários de trabalho e de regulamento de teletrabalho até ao final do ano 2022	Adoção de metodologia de envolvimento e auscultação das pessoas trabalhadoras	Voluntária



Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
Ano de realização do diagnóstico | 2021
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 OBRIGATORIAS – 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 assédio no ano de 2022	Código de Prevenção e Combate elaborado até ao final do ano 2022 Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização, no ano de 2021		5



OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	N.º DA MEDIDA
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 2022	Código de Prevenção e Combate elaborado até ao final do ano 2022 Todos/as (100%) os/as denunciante e testemunhas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo, no ano de 2022		6
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 danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio em que a empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos e o	Código de Prevenção e Combate elaborado até ao final do ano 2022 Todas (100%) as situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio com assunção da responsabilidade pela reparação dos danos pela empresa, no ano de 2022		7



OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	N.º DA MEDIDA
					total de situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio no ano de 2022			
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, 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,	Código de Prevenção e Combate elaborado até ao final do ano 2022 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 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		8



OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	N.º DA MEDIDA
					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 2022	representante, são consideradas justa causa pela empresa, no ano de 2022		
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 no trabalho	Código de Prevenção e Combate ao assédio no trabalho elaborado até ao final do ano 2022		9



Empresa

Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.

Ano de realização do diagnóstico

2021

Setor

Público Empresarial

x Empresa cotada em bolsa

8. DIMENSÃO – IGUALDADE REMUNERATÓRIA

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	N.º DA MEDIDA
Salários								
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens Promover a transparência interna sobre a política salarial	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 – até final do primeiro semestre		Voluntária
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens Promover a transparência interna sobre a política salarial	Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela RCM n.º 18/2014)	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 2022	Divulgação do relatório efetuada no sítio da internet, até ao final do ano de 2022		Voluntária