

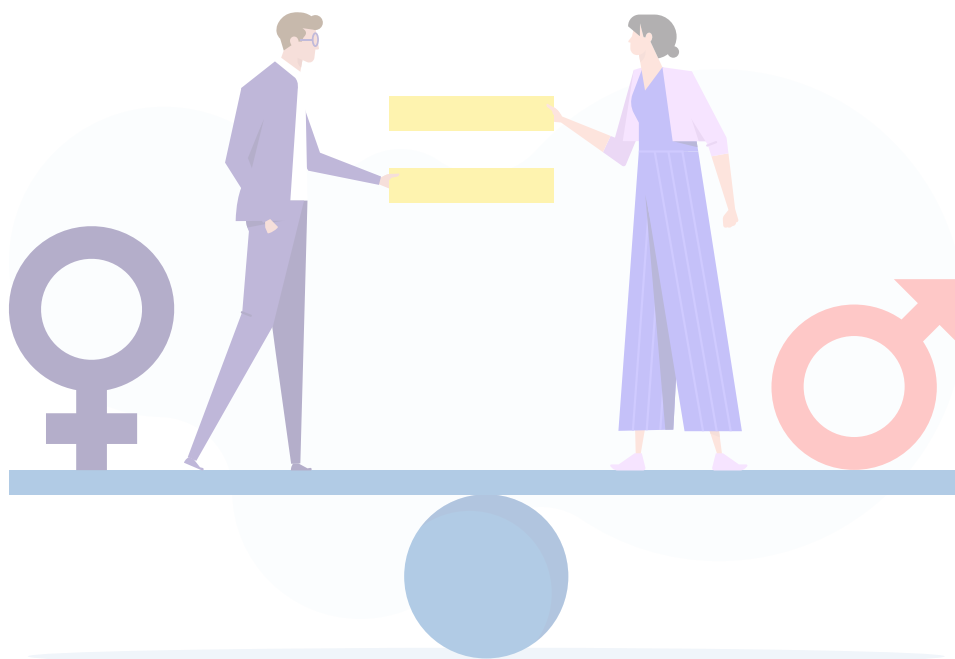
PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2024





ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	3
MEDIDAS A IMPLEMENTAR - 2024	6
1. DIMENSÃO - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA	6
2. DIMENSÃO - IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO	7
3. DIMENSÃO - FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA	8
4. DIMENSÃO - IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	9
5. DIMENSÃO - PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	10
6. DIMENSÃO - CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	11
7. DIMENSÃO - PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO	12





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, 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 integração da 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 54,7% de mulheres no seu universo total de pessoas trabalhadoras e 48,9% de mulheres em cargos dirigentes, à data de 31 de julho de 2023.

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 pessoas trabalhadoras 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 disposto no Regulamento Interno da SPMS, disponível no respetivo sítio da internet.

À data de 31 de julho de 2023, a SPMS apresentava o seguinte quadro de pessoas trabalhadoras:

Recursos Humanos

- 3 membros do conselho de administração (2 masculinos | 1 feminino)
- 3 membros do conselho fiscal (2 masculinos | 1 feminino)
- 1 revisor oficial de contas (masculino)
- 11 dirigentes intermédios de nível i (6 masculinos| 5 femininos)
- 27 dirigentes intermédios de nível ii (12 masculinos | 15 femininos)
- 169 técnicos superiores + informáticos (74 masculinos|95 femininos)
- 70 assistentes técnicos e técnicos de informática (31 masculinos|39 femininos)
- 3 assistentes operacionais (3 masculinos)

Para elaboração do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens para o ano 2024, 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 2024 foi a seguinte:

I. Procedeu-se à realização de novo autodiagnóstico, 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 2023, que tem sido alvo de monitorização e acompanhamento, tendo sido utilizado para o efeito a Matriz de Monitorização disponibilizada no supracitado Guião.

III. Atendendo às necessidades identificadas no diagnóstico (cf. anexo) e à monitorização do Plano para a Igualdade 2023 foi elaborado o Plano para a Igualdade para o ano 2024.

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 Conduta da SPMS.

Destaca-se relativamente ao Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens para o ano 2024, que o avançado nível de cumprimento das medidas obrigatórias que o integram (cf. Matriz em anexo), decorrendo do compromisso renovado da empresa em cumprir não apenas os requisitos legais e ajustar os seus procedimentos como também na construção contínua de uma cultura igualitária de direitos, oportunidades, reconhecimento e valorização das pessoas, ainda que o contexto de situação pandémica COVID-19, de guerra e de inflação que marcaram o período de 2020 até ao momento presente e de execução do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) tenha impactado de forma substancial as prioridades de gestão da empresa, dadas as suas atribuições e competências.

Refere-se que continuará a ser 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 2024, não obstante as demais dimensões contempladas nas matrizes e que continuarão a ser alvo de acompanhamento, num alinhamento com a Política e Programa da Conciliação (NP4552) vigentes na empresa e a estratégia organizacional de construção contínua de um local de trabalho saudável.

De mencionar que o Plano 2024 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 de 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.

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 2024 internamente e associada ao projeto “Um Local de Trabalho Saudável” de intervenção nos riscos psicossociais, bem como a sua monitorização ao longo do ano através de Microsoft SharePoint.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR | 2024

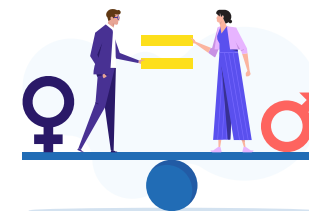
Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2023
 Setor | Público Empresarial | | Empresa cotada em bolsa | |



1. DIMENSÃO- ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº DA MEDIDA
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos	Direção Financeira; Direção de Administração Geral	2.500 euros	Nível de execução de medidas que envolvem custos específicos obtida através da monitorização do Plano	Número de medidas do plano que envolvem custos específicos executadas até final do ano 2024 > 75%		Voluntária

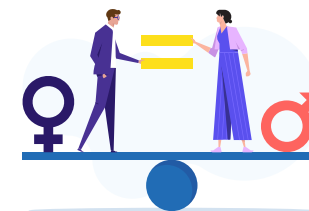
Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2023
 Setor | Público Empresarial | X | Empresa cotada em bolsa | |



2. DIMENSÃO- IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº DA MEDIDA
ANÚNCIOS, SELEÇÃO E RECRUTAMENTO								
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género	Direção de Recursos Humanos	Todas as direções/ unidades	Não envolve custos específicos	Taxa de participação de direções/ unidades SPMS nas ações formativas	Envolvimento de >75% das direções/ unidades SPMS nas ações formativas até final do ano 2024	Formação interna pela Academia SPMS	Voluntária

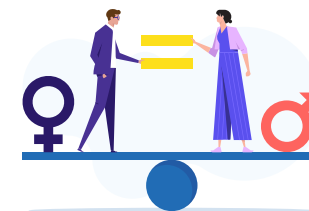
Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2023
 Setor | Público Empresarial | X | Empresa cotada em bolsa |



3. DIMENSÃO- FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº DA MEDIDA
MEDIDAS OBRIGATÓRIAS – PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS								
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	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 com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela Unidade Academia SPMS	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado	Procedimento interno implementado até final do ano 2024		1

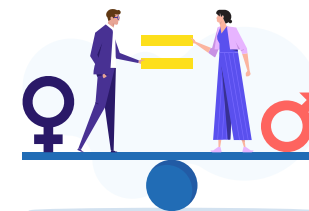
Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2023
 Setor | Público Empresarial | Empresa cotada em bolsa |



4. DIMENSÃO – IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº DA MEDIDA
PROMOÇÃO/ PROGRESSÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL								
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de sessões de apoio (formação, mentoria, coaching...) de modo a facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	s/ custos específicos	% de pessoas trabalhadoras que preenchem os critérios cobertas com programa de mentoria	100% das pessoas trabalhadoras que preenchem os critérios cobertas com programa de mentoria		Voluntária

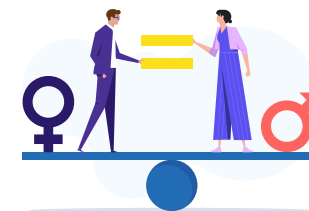
Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2023
 Setor | Público Empresarial | | Empresa cotada em bolsa |



5. DIMENSÃO – PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº DA MEDIDA
FORMAÇÃO PARA REINserÇÃO PROFISSIONAL								
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Aplicação, por iniciativa própria, do direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após o gozo de licenças no domínio da parentalidade	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos – Academia SPMS	1.500 euros	% de pessoas trabalhadoras elegíveis que recebem formação	>75% das pessoas trabalhadoras elegíveis recebem formação		Voluntária

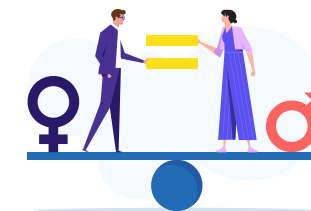
Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2023
 Setor | Público Empresarial | X | Empresa cotada em bolsa | |



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	Nº DA MEDIDA
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos; Direção de Assessoria, Comunicação e Relações-Públicas	Não envolve custos específicos	Informação disponível no site institucional e na intranet	Divulgação da informação no site institucional e intranet até final do 1.º semestre do ano 2024		Voluntária

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2023
 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	Nº DA MEDIDA
SALÁRIOS								
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos; Direção de Assessoria, Comunicação e Relações-Públicas	Não envolve custos específicos	Código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho publicado no site www.spms.min-saude.pt e na intranet - MySPMS Estamos Juntos	Campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho implementada até final do 1.º semestre do ano 2024		Voluntária
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos	Direção de Assessoria, Comunicação e Relações-Públicas	Não envolve custos específicos	Procedimentos publicados no site www.spms.min-saude.pt ; intranet - MySPMS Estamos Juntos; Jornal SPMS.	Campanha implementada até final do 1.º semestre do ano 2024		Voluntária

**PLANO PARA A IGUALDADE
ENTRE HOMENS E MULHERES
2024**



SPMS^{EPE}
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde