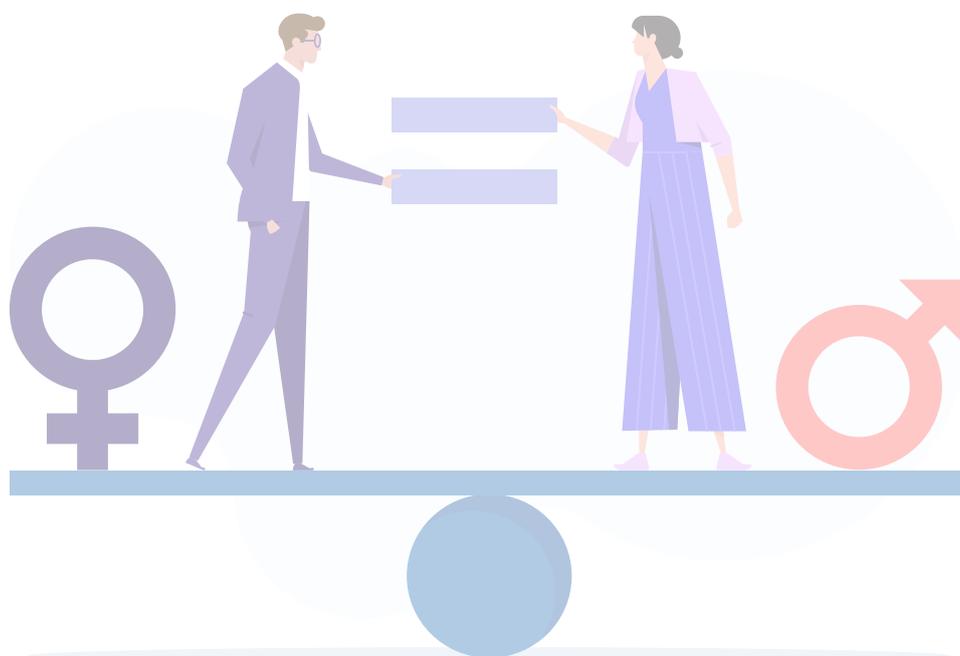


PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS 2025



ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	3
MEDIDAS A IMPLEMENTAR - 2025	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, a Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E. (doravante SPMS), enquanto empresa pública, tem a responsabilidade de elaborar anualmente um plano para a igualdade. Este plano visa 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.

Desde a sua criação, a SPMS tem promovido uma cultura de igualdade de direitos, oportunidades, reconhecimento e valorização. Comprometida com um percurso organizacional para a promoção da igualdade de género, a SPMS baseia-se em autodiagnósticos e na sua caracterização institucional. Em 30 de junho de 2024, a empresa contava com cerca de 56,9% de mulheres no seu quadro total de trabalhadores e 48,9% de mulheres em cargos de direção.

A seguir, apresentamos uma breve caracterização da SPMS para melhor descrever o setor de atividade e o universo de 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, sujeita à tutela dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde. Criada em 2010, a SPMS 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, e nos seus estatutos.

De acordo com os seus estatutos, a SPMS tem como atribuições a prestação de serviços partilhados específicos da área da saúde em matérias de compras e logística, serviços financeiros, recursos humanos e sistemas e tecnologias de informação e comunicação aos estabelecimentos e serviços do Serviço Nacional de Saúde (SNS). Isso inclui órgãos e serviços do Ministério da Saúde e outras entidades que executem atividades específicas da área da saúde. Além disso, a SPMS assegura o funcionamento do Centro de Contacto do Serviço Nacional de Saúde (CCSNS) e do Centro Nacional de Telessaúde (CNTS). No âmbito dos serviços partilhados, também é responsável pela atividade e gestão do Centro de Controlo e Monitorização do SNS (CCMSNS).

A organização da SPMS está orientada para a prestação de serviços partilhados específicos da área da saúde através de direções que funcionam como órgãos de negócio ou de suporte, podendo ser constituídas por unidades de negócio ou unidades de suporte. As áreas de atividade incluem compras e logística, serviços financeiros, recursos humanos, sistemas e tecnologias de informação e comunicação, comunicação e media, gestão e operação do Centro de Contacto do SNS e do CCM SNS. As Unidades de Suporte auxiliam o Conselho de Administração na gestão financeira, de recursos humanos, planeamento e desenvolvimento organizacional, auditorias internas, assuntos jurídicos e contencioso, comunicação interna e externa, e apoio geral à organização.

A tutela económica e financeira da SPMS é exercida pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Saúde, em conformidade com o regime jurídico aplicável às entidades públicas empresariais. A estrutura orgânica da SPMS é composta por treze (13) Direções e trinta e duas (32) Unidades, de acordo com o disposto no Regulamento Interno da SPMS, disponível no respetivo sítio da internet.



À data de 30 de junho de 2024, 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 (1 masculino)
- 14 dirigentes intermédios de nível 1 (9 masculinos | 5 femininos)
- 28 dirigentes intermédios de nível 2 (12 masculinos | 16 femininos)
- 247 técnicos superiores + informáticos (106 masculinos | 141 femininos)
- 74 assistentes técnicos e técnicos de informática (27 masculinos | 47 femininos)
- 3 assistentes operacionais (3 masculinos)

Para a elaboração do **Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens para o ano 2025**, 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 (CIG) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (termos do disposto nos n.os 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto) e no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

Neste contexto, a metodologia para a elaboração do Plano para a Igualdade 2025 foi a seguinte:

- Procedeu-se à realização de um novo autodiagnóstico, respondendo às questões das áreas contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, na área da empresa no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas: Estratégia, missão e valores da empresa; Igualdade no acesso ao emprego; Formação inicial e contínua; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal; Prevenção da prática de assédio no trabalho.
- Avaliou-se a execução do Plano para a Igualdade 2024, que foi monitorizado e acompanhado utilizando a Matriz de Monitorização disponibilizada no supracitado Guião.
- Atendendo às necessidades identificadas no diagnóstico e à monitorização do Plano para a Igualdade 2024, foi elaborado o Plano para a Igualdade para o ano 2025.
- Foram adotadas medidas para responder às questões relativas à prevenção de práticas discriminatórias (cumprimento dos preceitos legais), certificando-se a SPMS de que cumpre todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens nas diversas áreas. Adicionalmente, foram consideradas outras medidas para as áreas/dimensões facultativas.
- O presente Plano integra ainda os valores, princípios e regras vinculados no Código de Conduta da SPMS e no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da SPMS.

Destaca-se relativamente ao Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens para o ano 2024, o avançado nível de cumprimento das medidas obrigatórias que o integram, decorrente do compromisso renovado da empresa em cumprir não apenas os requisitos legais e ajustar os seus procedimentos, mas também na construção contínua de uma cultura igualitária de direitos, oportunidades, reconhecimento e valorização das pessoas. Ainda que o contexto de pandemia COVID-19, guerras e inflação, que marcou o período de 2020 até ao presente, e a execução do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) tenham impactado substancialmente as prioridades de gestão da empresa, dadas as suas atribuições e competências.



Refere-se que continuará a ser nas dimensões “Estratégia, missão e valores”, “Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal” e “Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho” onde se centrará o maior esforço de implementação de medidas em 2025, não obstante as demais dimensões contempladas nas matrizes que continuarão a ser alvo de acompanhamento, alinhando-se com a Política e Programa da Conciliação (NP 4552:2022) vigentes na empresa e a estratégia organizacional de construção contínua e sistemática de um local de trabalho saudável.

De mencionar que o Plano 2025 será objeto de monitorização e acompanhamento para aferir a respetiva execução e cumprimento das medidas adotadas pela SPMS para o ano em referência. Para esse efeito, a Direção de Recursos Humanos da SPMS, através do seu Núcleo de Pessoas e Bem-estar, está incumbida 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 aplicada para avaliação da execução e monitorização envolve a apresentação e disseminação interna do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2025, associado ao projeto “Um Local de Trabalho Saudável 2.0” de intervenção nos riscos psicossociais, bem como sua monitorização ao longo do ano através de Microsoft SharePoint.

Dessa forma, a SPMS reafirma o seu compromisso contínuo com a promoção da igualdade de género e a implementação de ações concretas que garantam um ambiente de trabalho justo e inclusivo para todas as suas pessoas trabalhadoras.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR | 2025

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2024
 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	MEDIDA
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos; Direção Financeira	Direção Financeira; Direção de Administração Geral	Até 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
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento para verificar, na relação estabelecida (ou a estabelecer) com partes interessadas, entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, se as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Direção de Gestão Corporativa, Conformidade, Auditoria e Antifraude; Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Todos	Sem custos específicos envolvidos	Procedimento criado e implementado	Criação e implementação de procedimento até ao final do ano 2025		Voluntária

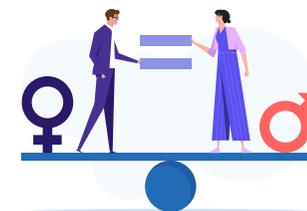
Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2024
 Setor | Público Empresarial | Empresa cotada em bolsa



2. DIMENSÃO – IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
ANÚNCIOS, SELEÇÃO E RECRUTAMENTO								
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	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	Até 6.853,48€	Taxa de trabalhadoras substituídas temporariamente	Taxa de trabalhadoras substituídas temporariamente > 50%	Quando aplicável à tipologia de contrato estabelecida na SPMS (cf n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho)	Obrigatória

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2024
 Setor | Público Empresarial | Empresa cotada em bolsa



3. DIMENSÃO – FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	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	Direção de Recursos Humanos	Sem custos específicos envolvidos	Procedimento interno criado	Procedimento interno implementado até final do ano 2025		Obrigatória

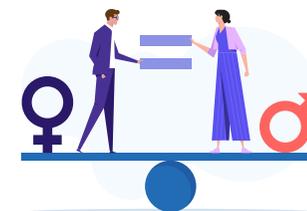
Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2024
 Setor | Público Empresarial | Empresa cotada em bolsa



4. DIMENSÃO – IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
PROMOÇÃO/ PROGRESSÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL								
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Organização e realização de reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas estruturas representativas para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)	Direção de Recursos Humanos	Todas	Sem custos específicos envolvidos	n.º de reuniões realizadas por ano	< 1 reunião até final do ano 2025		Voluntária
SALÁRIOS								
Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Direção de Recursos Humanos; Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Direção de Recursos Humanos; Direção de Planeamento e Desenvolvimento Organizacional	Sem custos específicos envolvidos	Procedimento criado e implementado	Divulgação anual feita até ao 2.º trimestre do ano após o ano em referência		Obrigatória

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2024
 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	MEDIDA
FORMAÇÃO PARA REINserÇÃO PROFISSIONAL								
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	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	Até 3.500 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 | 2024
 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	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 familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos; Direção de Assuntos Jurídicos e Proteção de Dados	Sem custos específicos envolvidos	% de novos protocolos se serviços de apoio celebrados	<20% de novos protocolos de serviços de apoio celebrados até final do ano 2025		Voluntária

Empresa | Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE.
 Ano de realização do diagnóstico | 2024
 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	MEDIDA
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos; Direção de Comunicação e Relações Públicas	Sem custos específicos envolvidos	realização de ação de sensibilização	realização de <1 ação de sensibilização até ao final do 1.º semestre do ano 2025		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 Comunicação e Relações Públicas	Sem custos específicos envolvidos	campanha de informação concebida e implementada	campanha de informação implementada até ao final do ano 2025		Voluntária

PLANO PARA A IGUALDADE
ENTRE MULHERES E HOMENS
2025



SPMS^{EPE}
Serviços Partilhados do Ministério da Saúde