

RECOMENDAÇÃO Nº 33/CITE/2021

Nome da entidade: SPMS E.P.E. – Serviços Partilhados do Ministério da Saúde

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade dos SPMS E.P.E. – Serviços Partilhados do Ministério da Saúde.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade dos SPMS E.P.E. – Serviços Partilhados do Ministério da Saúde (SPMS).

I. Caracterização do Plano para a Igualdade 1. Diagnóstico

Os SPMS, referem a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa, como sendo a base para a elaboração do plano para a igualdade a implementar no decorrer do ano de 2021.

Na sequência da matriz, que inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias, os SPMS operacionalizaram medidas nas áreas obrigatórias: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, visando os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

Os objetivos do plano para a igualdade dos SPMS, visam os princípios de uma política de igualdade de género, tendo em conta indicadores concretos e relacionados com as áreas de intervenção em matéria de igualdade.

As medidas adotadas e a implementar, atendem às necessidades identificadas no diagnóstico, e dão respostas aos preceitos legais, acrescidas de medidas relativas a dimensões facultativas.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade dos SPMS, é assumida a sua cultura igualitária de direitos e oportunidades, assumindo a igualdade de género como uma prioridade.

Consideradas as áreas de intervenção e as medidas apresentadas, realça-se a necessidade de apresentação de dados do diagnóstico e consequente caracterização da empresa com menção a dados para melhor compreensão e análise das medidas, apresentadas.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é para o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

É referida a questão relativa à monitorização e acompanhamento para avaliar a execução e cumprimento das medidas adotadas para 2021, não sendo referida a metodologia a aplicar, nem quem ou qual o departamento que terá essa responsabilidade.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019 de 21 de junho, foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.
- No Plano de Igualdade apresentado pelos SPMS, está mencionada a realização do diagnóstico, mas não há indicação de nenhum elemento ou dado relativo a esse documento.
- A caracterização da empresa seria útil para melhor conhecer o setor de atividade e o universo de pessoas trabalhadoras, para posterior relação com as áreas de intervenção em matéria de igualdade. É expressa a sua cultura e prioridade na igualdade de género, através da indicação dos cerca de 56,8% de mulheres no universo total e os 60,98% de mulheres em cargos dirigentes, sendo estes os únicos dados quantitativos apresentados na introdução.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade dos SPMS:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o autodiagnóstico da empresa em matéria de igualdade de género.
- O Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário intervir e implementar medidas, com base na análise do diagnóstico, centrando-se nas dimensões de igualdade, plasmados nos normativos em vigor. A dimensão da igualdade remuneratória e respetivas medidas do plano em curso, que estão na dimensão da igualdade nas condições de trabalho, pode ser operacionalizada em separado.

- Dando cumprimento ao **Despacho Normativo n.º 18/2019**, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que se encontra disponível no site da CITE o Guião em: http://cite.gov.pt/pt/acite/quiao_planos_para_a_igualdade.html;
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 25 de fevereiro de 2021, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.