



DOCAPESCA

PORTOS E LOTAS, S.A.

PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DA DOCAPESCA – PORTOS E LOTAS, S.A.

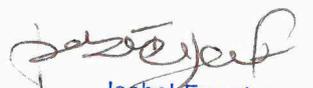
2021/2022

APROVADO

14/09/2021



Sérgio Faias
Presidente do
Conselho de Administração



Isabel Ferreira
Vogal do
Conselho de Administração

09 de setembro 2021

PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO, NA DOCAPESCA - PORTOS E LOTAS, S.A.

INTRODUÇÃO

A igualdade de género é um direito consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre mulheres e homens com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Este é um conceito que tem vindo a merecer particular atenção e relevância por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, e que também em Portugal mereceu destaque formal recente.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular num primeiro momento a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade.

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, veio aprovar medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, tendo em vista mais e melhor

informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência às empresas de uma política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Mais recentemente, o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, veio determinar os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

Assim, atualmente, o processo tendente a assegurar a pluralidade de representação de género, aos vários níveis da organização, compreende as seguintes fases:

- a) Elaboração de um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceção de um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementação e acompanhamento do plano para a igualdade.

OBJECTO DO PLANO

Nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho e do respetivo guião, o plano para a igualdade deve abranger obrigatoriamente as seguintes áreas/dimensões:

- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade remuneratória;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.

O plano pode ainda abranger outras áreas/dimensões, tais como:

- Estratégia, missão e valores;
- Formação inicial e contínua.

Tendo por base estas orientações, o presente Plano para a Igualdade tem como objetivos gerais:

- a) Reconhecer explicitamente que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito elementar, pelo que devem ser implementadas políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;

- b) Promover uma mudança na cultura da organização que integre a igualdade nos seus atos de gestão;
- c) Reduzir os desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro.

Mais especificamente, este Plano para a Igualdade visa atualizar o diagnóstico existente e planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade.

ENQUADRAMENTO NA EMPRESA

Na vigência do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013, foi aprovado, em 2012, o Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca – Portos e Lotas, S.A. (adiante, abreviadamente designada, Docapesca), cuja monitorização seguiu os requisitos previstos na Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março, e no Regime Jurídico do Sector Público Empresarial¹.

As execuções das políticas de combate à discriminação² nas diferentes áreas de atuação da empresa foram promovidas pelo Plano da Docapesca, que constitui o instrumento de referência para promover uma empresa mais justa e equitativa para os seus trabalhadores, colaboradores e comunidade em que desenvolve a sua atividade.

Acresce que, a Docapesca, empresa do Setor Público Empresarial do Estado, presente em todo o território de Portugal Continental³, tem assumido o compromisso de introduzir mudanças para promover e incorporar uma cultura de diversidade e inclusão num setor de atividade que é historicamente e culturalmente representado predominantemente por homens.

O anterior relatório veio sintetizar o resultado da monitorização das medidas implementadas na empresa e demonstrar que a Docapesca, tem se tornado uma empresa tendencialmente mais jovem, contrariando o ciclo de progressivo envelhecimento demográfico verificado desde 2010.

¹ Aprovado pelo Decreto-lei nº 133/2013, de 3 de outubro (artigos 49º e 50º).

² Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 5/2011, de 18 de janeiro.

³ Os serviços da Docapesca distribuem-se pela sede, em Lisboa, pelas direções descentralizadas (DLPP de Norte, Matosinhos, Centro Norte, Centro, Centro Sul e Algarve), e a DCRI, que inclui a gestão das lotas e portos de pesca, a exploração e a gestão de infraestruturas ligadas à náutica de recreio e de estaleiros de reparação e/ou construção naval.

Essa mudança deveu-se, por um lado, pela cessação de contratos devido a reformas (por velhice, velhice antecipada ou invalidez) e rescisões de contrato (por mútuo acordo ou iniciativa própria) e, por outro lado, pela admissão de 90 novos trabalhadores/as, tendo esta renovação contribuído para:

- Atenuar a idade média do quadro de trabalhadores/as, fixada nos 47 anos de idade (menos 10 anos do que em 2016);
- Fixar a antiguidade média dos trabalhadores/as nos 16 anos (menos 7 anos do que em 2018);
- Melhorar as habilitações literárias dos trabalhadores/as da empresa, uma vez que cerca de 48% dos trabalhadores/as do quadro apresentam habilitações ao nível do Ensino Secundário e Ensino Superior (mais 5% do que em 2018).

Ainda, no âmbito das políticas de combate à discriminação e promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, é de salientar, algumas das principais ações implementadas na empresa, tais como:

1. Os trabalhadores/as e colaboradores/as não são privilegiados, beneficiados, prejudicados, privados ou isentos de qualquer direito em função da nacionalidade, origem étnica ou raça, orientação sexual, estado civil, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, convicções religiosas ou politico-ideológicas, filiação sindical, da idade, sexo, situação familiar, situação económica, origem ou condição social ou instrução;
2. O Conselho de Administração, foi liderado por uma Presidente entre o período de 2016 até 2020 e em 2021 foi nomeada uma Vogal, pelo que tem vindo a adotar medidas para cumprir a meta da quota mínima por género de 33,3%, estabelecida pelo regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor Público Empresarial⁴.
 - 2.1 A este nível, a representação de mulheres em posições de liderança atingiu 53% dos cargos dirigentes de primeira linha.
 - 2.2 De destacar que 67% dos cargos dirigentes de primeira linha das unidades orgânicas descentralizadas (DCRI, DPL Centro Sul, DPL Centro e DPL Algarve) são mulheres, um valor de referência no setor de atividade em que a empresa atua, e em contraponto com as restantes linhas dirigentes, representadas predominantemente por dirigentes homens.

⁴ Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Missão

A Docapesca tem por objeto social atuar nos negócios do Sector da Pesca, efetuando a prestação de serviços de primeira venda do pescado e atividades conexas, criando as condições adequadas para a produção e para a comercialização, explorando novos caminhos e competências que garantam a criação de valor para a empresa, parceiros e sociedade, tendo como grande objetivo a valorização do pescado transacionado.

Âncora no Sector da Pesca, contribuindo de forma determinante para a sua inovação, crescimento e garantia da excelência do pescado, alicerçada numa cadeia de valor que se pretende em expansão, a Docapesca ambiciona realizar e sustentar um conjunto de iniciativas, através da:

- Inovação – implementação de novos métodos e processos, novos negócios e competências;
- Investimento em responsabilidade social, dedicando uma ativa atenção aos problemas das comunidades de armadores/pescadores, sobretudo nas localidades tradicionalmente dependentes da pesca extrativa, em articulação estreita com as autarquias locais; em responsabilidade ambiental e cívica e em qualidade e segurança alimentar (com a introdução da normalização, certificação e rastreabilidade dos produtos do mar e a garantia de condições higio-sanitárias);
- Cooperação, inspirando confiança, por conduta exemplar, no trabalho em equipa e nas relações contratuais e negociais.

Valores

A Docapesca, na sua forma de atuação, tem como princípios orientadores:

- A **Ética** – atuando conforme os princípios éticos, nomeadamente o da transparência, boa-fé e honestidade.
- A **Sustentabilidade** – não só a sustentabilidade dos recursos naturais, bem como a económica, social e ambiental.

Na Docapesca - Portos e Lotas, S.A., todos os/as candidatos/as a trabalhadores/as têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissional e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão,

nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, exercício de teletrabalho, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem, étnica ou raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

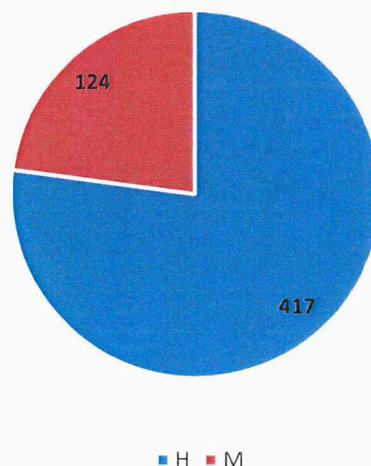
A promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens encontra-se expressa em alguns documentos estratégicos da Docapesca, como por exemplo, no Código de Conduta, na carta de Princípios da Docapesca e no Relatório de Sustentabilidade.

Indicadores

De forma a podermos conhecer um pouco melhor a realidade da Docapesca, seguem-se alguns gráficos/tabelas que nos ilustram a sociografia de género, dos 541 colaboradores/as, na organização da empresa, à data de 31/08/2021.

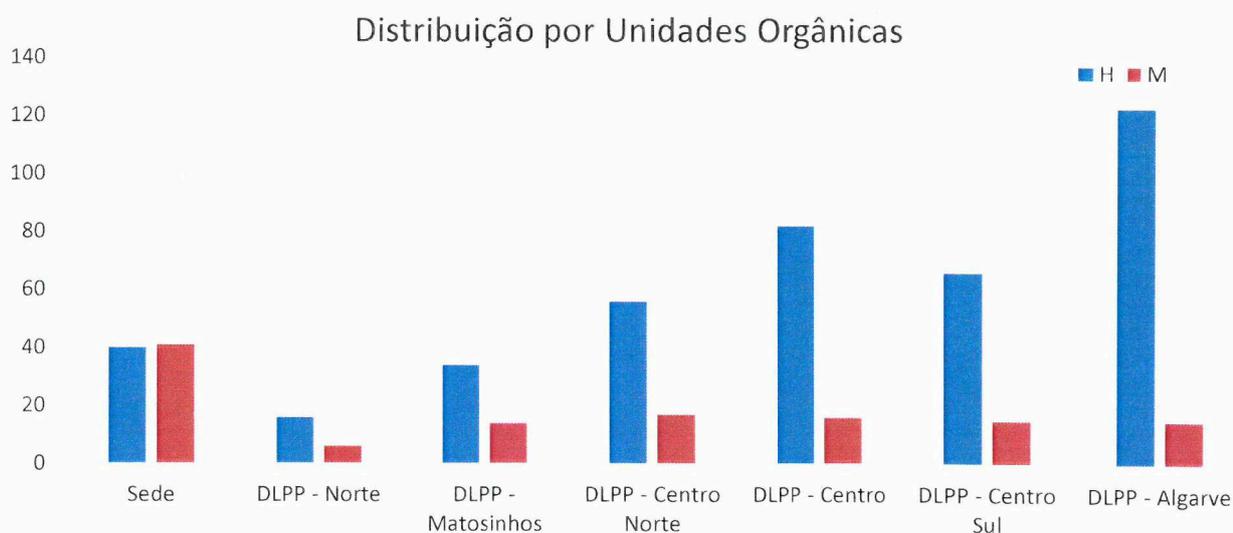
- **Distribuição por Género na Empresa:**

Distribuição por Género



No que diz respeito à distribuição por género, o gráfico revela uma desproporção entre o número de homens e o de mulheres. Esta desproporcionalidade, entre 77% homens e 23% mulheres, deve-se essencialmente à associação não só histórica e culturalmente do sexo masculino, no setor da pesca, atividade que a Docapesca prossegue, mas também por motivos a nível operacional.

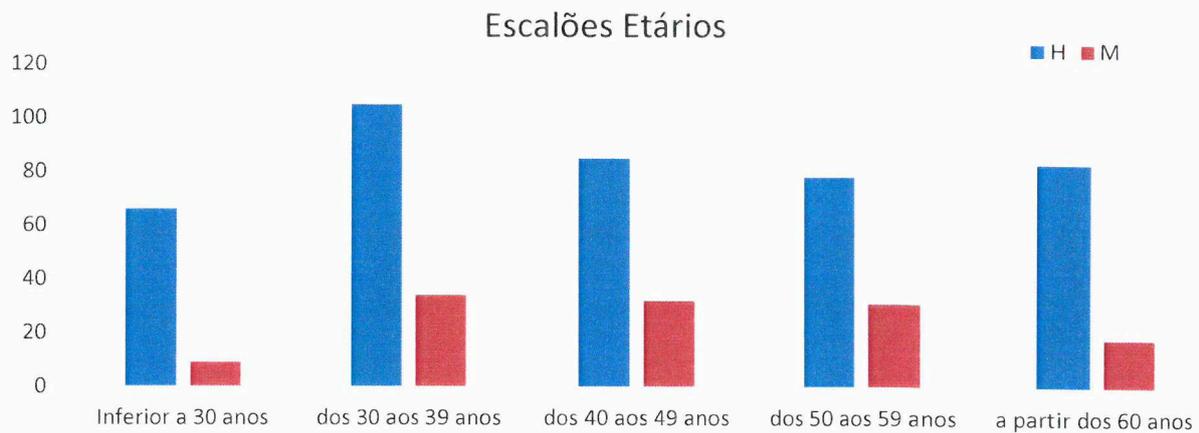
- **Distribuição por Género nas Unidades Orgânicas da Empresa:**



Unidades Orgânicas	Género			Representação		Peso Relativo		
	H	M	TOTAL	Masc	Fem	Masc	Fem	TOTAL
Sede	40	41	81	49%	51%	7%	8%	15%
DPL - Norte	16	6	22	73%	27%	3%	1%	4%
DPL - Matosinhos	34	14	48	71%	29%	6%	3%	9%
DPL - Centro Norte	56	17	73	77%	23%	10%	3%	13%
DPL - Centro	82	16	98	84%	16%	15%	3%	18%
DPL - Centro Sul	66	15	81	81%	19%	12%	3%	15%
DPL - Algarve	123	15	138	89%	11%	23%	3%	26%
TOTAL	417	124	541	77%	23%	77%	23%	100%

Contudo, quando se analisa a distribuição por género nas unidades orgânicas da empresa, essa desproporcionalidade é significativamente atenuada na sede, onde se verifica uma percentagem de 49% de mulheres e 51% de homens. Esta situação justifica-se por ser na sede que se concentra a maior parte do trabalho administrativo e técnico.

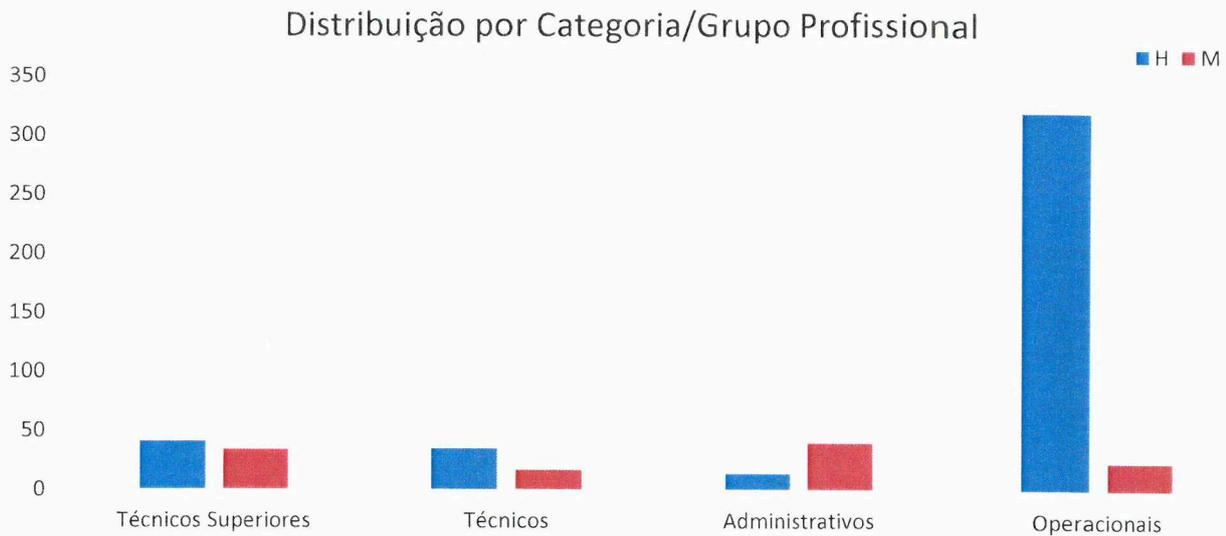
- **Distribuição por Idades:**



Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo		
	H	M	TOTAL	Masc	Fem	Masc	Fem	TOTAL
Inferior a 30 anos	66	9	75	88%	12%	12%	2%	14%
dos 30 aos 39 anos	105	34	139	76%	24%	19%	6%	26%
dos 40 aos 49 anos	85	32	117	73%	27%	16%	6%	22%
dos 50 aos 59 anos	78	31	109	72%	28%	14%	6%	20%
a partir dos 60 anos	83	18	101	82%	18%	15%	3%	19%
TOTAL	417	124	541	77%	23%	77%	23%	100%
MÉDIA DE IDADES	44	46	45					

Relativamente à faixa etária na Docapesca, regista-se um equilíbrio entre homens e mulheres quanto à média de idades, que se situa nos 45 anos, o que demonstra um significativo progresso da empresa, num sector, que também por motivos históricos e culturais, demonstrava até à poucos anos, resultados de um efetivo envelhecido.

- **Distribuição por Categoria / Função:**



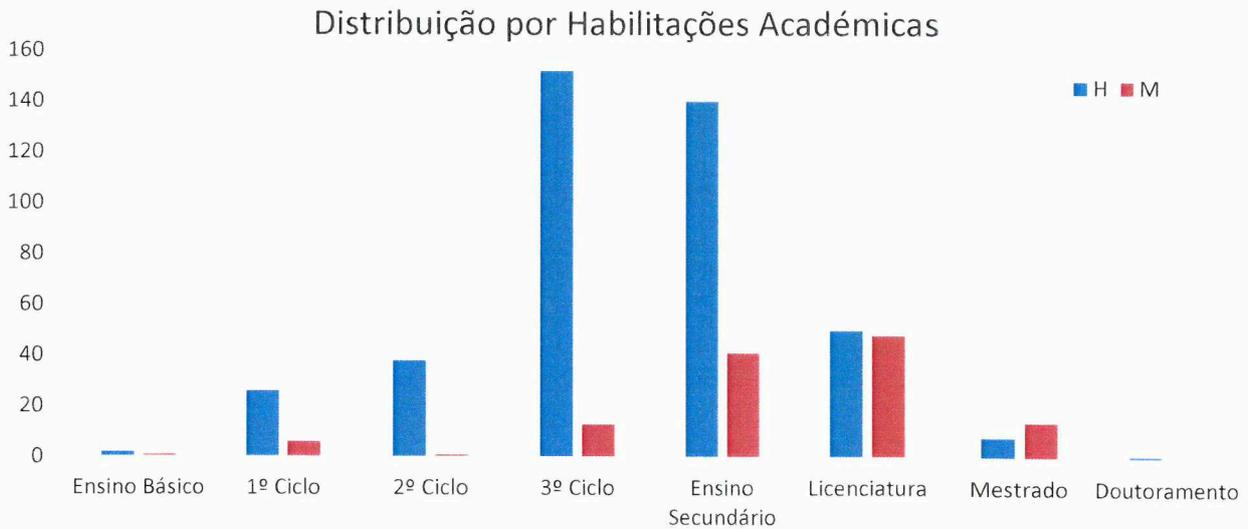
Categoria/Grupo Prof.	Género			Representação		Peso Relativo		
	H	M	TOTAL	Masc	Fem	Masc	Fem	TOTAL
Técnicos Superiores	41	34	75	55%	45%	8%	6%	14%
Técnicos	35	17	52	67%	33%	7%	3%	10%
Administrativos	14	40	54	26%	74%	3%	8%	10%
Operacionais	320	24	344	93%	7%	61%	5%	66%
TOTAL	410	115	525	78%	22%	78%	22%	100%

Diretores	7	6	13
Coordenadores		3	3

Conforme se pode verificar no gráfico supra, existe uma maior concentração de homens na categoria de Operacionais, sendo que a categoria onde existem mais mulheres que homens é a de Administrativos. Uma vez mais, esta desproporcionalidade, tem como fundamento os fatores históricos, culturais e operacionais destas categorias e da atividade da Docapesca. Já a categoria de Técnicos Superiores, os dados demonstram uma distribuição quase igualitária por género, uma vez que as mulheres representam 45% e os homens 55%.

Em termos de funções, a representação do género feminino em posições de liderança, encontra-se também igualada em termos de Diretores e superior no que concerne a Coordenadores de Gabinete.

- **Distribuição por Habilitações Académicas:**



Habilitações académicas	Género			Representação		Peso Relativo		
	H	M	TOTAL	Masc	Fem	Masc	Fem	TOTAL
Ensino Básico	2	1	3	67%	33%	0%	0%	1%
1º Ciclo	26	6	32	81%	19%	5%	1%	6%
2º Ciclo	38	1	39	97%	3%	7%	0%	7%
3º Ciclo	152	13	165	92%	8%	28%	2%	30%
Ensino Secundário	140	41	181	77%	23%	26%	8%	33%
Licenciatura	50	48	98	51%	49%	9%	9%	18%
Mestrado	8	14	22	36%	64%	1%	3%	4%
Doutoramento	1	0	1	100%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	417	124	541	77%	23%	77%	23%	100%

Em consonância com os dados apresentados na distribuição por categorias, também aqui os homens e mulheres estão igualados em termos de Licenciatura. Relativamente ao grau académico Mestrado, regista-se uma maior predominância nas mulheres com 64%. Já quanto, à desproporcionalidade entre o Ensino Básico e Ensino Secundário, com predominância no sexo masculino, deve-se ao facto de existirem mais homens que mulheres na categoria de Operacionais e onde não são exigidos aos trabalhadores/as conhecimentos técnicos e/ou Ensino Superior.

- **Distribuição por Tipo de Contrato de Trabalho:**

Unidades Orgânicas	Género			Representação		Peso Relativo		
	H	M	TOTAL	Masc	Fem	Masc	Fem	TOTAL
Acordo de Cedência	41	9	50	82%	18%	8%	2%	9%
Efectivo	330	96	426	77%	23%	61%	18%	79%
Termo Incerto	2	0	2	100%	0%	0%	0%	0%
Termo Certo	44	19	63	70%	30%	8%	4%	12%
TOTAL	417	124	541	77%	23%	77%	23%	100%

No que diz respeito ao tipo de contrato de trabalho, a distribuição faz-se de acordo com a tabela supra, sendo que dos 541 trabalhadores/as, apenas 65 são contratados a termo.

- **Distribuição por Tipo de Horário de Trabalho:**

Tipo de Horário	Género			Representação		Peso Relativo		
	H	M	TOTAL	Masc	Fem	Masc	Fem	TOTAL
20 h - Part-time	3	0	3	100%	0%	1%	0%	1%
30 h - Jornada Contínua	29	3	32	91%	9%	5%	1%	6%
35 h	79	98	177	45%	55%	15%	18%	33%
39 h	306	23	329	93%	7%	57%	4%	61%
TOTAL	417	124	541	77%	23%	77%	23%	100%

IHT	125	62	187
TURNOS	39	2	41

Relativamente aos tipos de horário, verificamos que existem 538 trabalhadores/as a full-time e 3 em regime de part-time, sendo que existe uma representação quase igualitária entre homens 45% e mulheres 55%, no horário das 35h semanais. Já no horário das 39h semanais, por corresponderem às funções mais operacionais e onde existem mais homens a diferença é notória.

IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

Autodiagnóstico da situação da Igualdade de Género na Empresa

Tendo como orientação o “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade” e o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, desenvolvido e disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a Docapesca preencheu a **Matriz de apoio ao diagnóstico**, o que permitiu obter informação mais concreta no que respeita à situação atual da Empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

É inegável que existem na Empresa diferentes realidades, consequência dos fatores históricos e culturais de várias décadas não só associados à atividade da pesca como também às características das funções necessárias, desempenhadas e desenvolvidas, para a prossecução da atividade da Docapesca, de cariz mais operacional de certa forma mais associada a “trabalho do sexo masculino”.

Facto é que, com a evolução do mercado; da necessidade de mão de obra mais técnica, mais qualificada; com a abertura e expansão das mulheres nas várias vertentes/áreas; com a criação de várias direções e departamentos na Empresa com especificações diferentes, necessárias e complementares à prossecução da atividade e à renovação do quadro de efetivos nos últimos anos, tem contribuído para uma alteração o padrão pré-existente.

Sendo certo, que existem sempre áreas onde é viável e recomendável a introdução de melhorias e sugestão de novas medidas relativamente à igualdade de género; formação contínua; conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade.

Assim, o presente Plano, assenta nos resultados do autodiagnóstico, na recomendação nº 107/CITE/2021 e na análise das oportunidades de melhoria identificadas, passando pela continuação da aplicação das medidas já implementadas e o desenvolvimento das medidas constantes na **Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade**.

O âmbito de atuação, o presente Plano abrange a Docapesca, S.A e todas as suas direções e departamentos descentralizados.

O presente Plano para a Igualdade contempla um plano de ação com medidas definidas para o ano 2022, podendo ser alterado a todo o momento por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de caráter estratégico de negócio da organização e é revisto com uma periodicidade no mínimo anual.

Medidas já implementadas e a implementar na Empresa nas várias áreas/dimensões

- **Igualdade no acesso ao emprego:**

No desenvolvimento institucional a Docapesca preocupa-se em salvaguardar os princípios da igualdade e não discriminação e empenha-se para que todos os seus recursos humanos tenham direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de critérios de seleção e condições de contratação, em qualquer sector de atividade e a todos os níveis hierárquicos.

Assim, na Docapesca o acesso ao emprego é promovido essencialmente através das seguintes medidas:

- A publicação da necessidade de contratação de mão-de-obra não contempla formas de discriminação em relação ao género e à idade;
- Todas as publicações e processos de recrutamento contemplam a utilização de linguagem inclusiva;
- O quadro legal vigente nos processos de recrutamento e de seleção de candidatos é cumprido;
- Aquando dos processos de recrutamento, existe o cuidado de sempre que possível, a constituição das equipas de seleção ter em conta a representação equilibrada de homens e mulheres;
- Os princípios de igualdade de oportunidades e tratamento e de não discriminação naqueles mesmos processos são respeitados;
- Até 30 dias após a cessação do contrato a termo, o/a trabalhador/a tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a Docapesca proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

- **Formação inicial e contínua:**

Na Docapesca, o investimento e a promoção de políticas ativas de desenvolvimento de novas competências têm vindo a ser valorizadas e adequadas aos novos desafios estratégicos, para suprimir eventuais desequilíbrios e desigualdades relativamente à idade e à escolaridade dos recursos humanos.

O acesso à formação profissional é promovido através do desenvolvimento de ações de âmbito profissional e académico para dotar os trabalhadores de competências técnicas e operacionais, em sintonia com a legislação e os procedimentos em vigor, para um desempenho mais eficaz e eficiente dos trabalhadores, nas funções executadas.

Além do que, na Docapesca, no que concerne à formação inicial e contínua, em termos de Igualdade e não discriminação de género, foram e são implementadas as seguintes medidas:

- Em 2021, foram realizadas 3 (três) ações de formação sobre Igualdade e Não Discriminação e ética, com uma carga horária de 14 (catorze) horas, em sistema de E-learning, abrangendo 27 trabalhadores/as. Encontra-se agendada, ainda, a realização de mais uma ação de formação neste âmbito para novembro/2021.
- Em 2022, o plano de formação proposto e aprovado pelo Conselho de Administração em 07/05/2021, contempla a realização de 5 (cinco) ações de formação direcionadas para a igualdade e não discriminação, assédio laboral e ética laboral.
- Acresce que, em ações de formação profissional dirigidas a trabalhadores/as com funções que são exercidas predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos é dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, 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.

- **Igualdade nas condições de trabalho:**

A Docapesca não recebeu qualquer queixa de práticas de discriminação em função do sexo, ao abrigo da Lei nº 14/2008, de 12 de março, na redação dada pela Lei nº 9/2015, de 11 de fevereiro, que tem por objetivo prevenir e proibir a discriminação, direta ou indireta, em função do sexo, no

acesso a bens e serviços e o seu fornecimento e sancionar a prática de atos que se traduzam na violação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

Ainda assim, a Docapesca pretende proceder à afixação na sede, bem como nas suas diversas unidades orgânicas, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do/a trabalhador/a em matéria de igualdade e não discriminação.

Na Empresa são implementadas as seguintes medidas:

- O plano de remunerações vigente está definido no instrumento de regulamentação coletiva da Docapesca (Acordo de Empresa), é publicitado nos termos legalmente previstos, está de acordo com a categoria e a função dos trabalhadores/as, pelo que os elementos que a determinam não contem qualquer discriminação fundada no sexo, respeitando a igualdade salarial entre homens e mulheres;
- A igualdade de retribuição ou de remuneração implica que, para trabalho igual ou de valor igual, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida, independentemente da modalidade de retribuição ou de remuneração variável ou em função do tempo de trabalho.
- As diferenças de retribuição ou de remuneração, quando se verificam, não constituem discriminação, estando as mesmas assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade;
- As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição ou na remuneração dos/as trabalhadores/as;
- Aos trabalhadores/as admitidos/as são divulgados o Código de Conduta e o Manual de Acolhimento, onde constam os princípios que devem ser respeitados na Empresa quanto à igualdade de oportunidades, tratamento e não discriminação;
- Foi implementado um sistema de avaliação de desempenho, encontrando-se em fase de testes, baseado em resultados alcançados, para potenciar uma estratégia para a criação de dinâmicas de mudança, de motivação profissional e de melhoria contínua dos trabalhadores/as;
- Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de desempenho assentam em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no género.

- Existe igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso a um conjunto de benefícios, como por exemplo:
 - A prática de horário flexível para prestar apoio familiar, devidamente fundamentado, sem perda de direitos ou remuneração adquiridos;
 - Um seguro de saúde, para promover o acesso aos cuidados de saúde quer aos trabalhadores/as, quer aos seus familiares;
 - É assegurado, pelo Acordo de Empresa vigente na Empresa, a todos os trabalhadores/as, sem perda de retribuição, a dispensa ao trabalho, até ao limite de 4 (quatro) dias por ano, por razões ponderosas da sua vida particular;
 - O pagamento de dias de ausência ao trabalho por assistência à família;
 - Um subsídio de estudo para desenvolver as habilitações literárias;
 - Um complemento de subsídio de doença e de acidentes de trabalho;
 - O patrocínio de atividades desportivas, nomeadamente, corridas, para promover a participação ativa de trabalhadores/as;
 - A celebração de protocolos com cadeias de ginásios.

- **Proteção na parentalidade:**

Pautamos a nossa atuação pela promoção da maternidade e paternidade e assistência à família, nomeadamente através do cumprimento da legislação em vigor nesta matéria; disponibilizando a informação sobre os direitos e deveres no âmbito da parentalidade e o incentivando a participação ativa dos pais na vida familiar.

O incentivo à participação ativa dos pais na vida familiar, reflete-se nas medidas implementadas e acima referidas, nomeadamente, em termos de licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade; no pagamento de dias de ausência ao trabalho por assistência à família; nos dias de dispensa; na possibilidade de extensão do seguro de saúde aos filhos; entre outras.

Acresce que, a Docapesca não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez e o médico responsável pelos testes e exames médicos da Empresa, só pode comunicar se o/a trabalhador/a está ou não apto/a para desempenhar a atividade.

- **Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal:**

A Empresa reconhece que a igualdade de género deve ser entendida num prisma mais alargado, abrangendo igualdade de oportunidades para ambos os géneros, mulheres e homens, em diferentes contextos – profissional e pessoal.

Além das medidas supramencionadas relativamente às condições de trabalho e da parentalidade que direta ou indiretamente se refletem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, a Empresa também celebra dias temáticos, como o Dia do Homem, o Dia da Mulher, o Dia da Criança, a par de outras ações com o objetivo de envolver e celebrar a família, nomeadamente no Natal, Carnaval e Verão, dentro e fora da organização.

O/A trabalhador/a contratado/a a termo tem os mesmos direitos e está adstrito/a aos mesmos deveres dos trabalhadores sem termo, desde que em situação, comparável, salvo se razões objetivas justificarem tratamento diferenciado.

O/A trabalhador/a em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores/as, nomeadamente no que se refere a formação e progressão profissional, limites do período normal de trabalho e demais condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

A Empresa, aquando da elaboração dos horários de trabalho, tem em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do/a trabalhador/a, bem como facilitar ao/a trabalhador/a, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

- **Prevenção da prática de assédio no trabalho:**

É absolutamente proibido o assédio, sob qualquer forma, a todos os trabalhadores e trabalhadoras da Docapesca.

A Docapesca, não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, ou efetuar qualquer ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de denúncia de qualquer prática de assédio no trabalho.

Na sequência da recomendação nº 107/CITE/2021, o Código de Conduta da Docapesca foi revisto e foi introduzido dois novos pontos, referentes ao assédio moral e sexual no trabalho e o regime de proteção ao denunciante e testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio.

ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO

Cabe à Direção de Auditoria e Controlo Interno proceder à avaliação e monitorização do Plano, através da análise e mensuração dos indicadores de execução, nomeadamente com objetivos, metas, indicadores de resultado, pessoas envolvidas e orçamento.

Esta unidade orgânica efetuará, anualmente, um balanço da execução das medidas previstas no Plano, de forma a verificar:

- se as medidas foram implementadas ou não (medida executada ou medida não cumprida);
- quais foram os constrangimentos/obstáculos que surgiram e de que forma vão conseguir cumprir;
- que a medida não foi bem concebida e por essa razão reajustá-la (medida ajustada); ou,
- que a mesma não será possível implementar, porque requer financiamento para a executar.

Por forma a ser implementado o presente plano e as medidas constantes na **Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade**, e o correto acompanhamento do mesmo, mostra-se necessário garantir as seguintes condições:

- Os Diretores e Coordenadores deverão informar os/as trabalhadores/as pertencentes à sua estrutura orgânica, do plano e dos objetivos traçados pelo mesmo, para que se concretize a sua implementação;
- Os Diretores e Coordenadores deverão assegurar a implementação do Plano nas suas unidades orgânicas;
- Os Diretores e Coordenadores deverão reportar anualmente à Direção de Recursos Humanos o estado de implementação do Plano;
- Os Diretores e Coordenadores deverão auscultar, previamente à elaboração do Plano, os/as trabalhadores/as pertencentes à sua estrutura orgânica, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada estrutura orgânica, assim como em sede da monitorização, para que se

possa aferir que os objetivos requeridos através da implementação das medidas estão a ser alcançados;

- Os Diretores e Coordenadores deverão alertar, com a brevidade possível, a Direção de Recursos Humanos das irregularidades que, a este nível, ocorram na sua unidade orgânica;
- Os Diretores e Coordenadores deverão, anualmente, propor à Administração as ações tidas por convenientes, para resolução de problemas existentes ou para melhoria do próprio Plano.

O Presente Plano será revisto e/ou atualizado, sempre que se mostre necessária alteração, em consequência de reporte por qualquer unidade orgânica ou sempre que se altere o quadro legislativo aplicável.

Independentemente da verificação ou não de qualquer das situações referidas no ponto anterior o Plano será objeto de reavaliação anualmente.

O presente Plano entra em vigor na Empresa no dia 15 de setembro de 2021.