



DOCAPESCA
PORTOS E LOTAS, S.A.

PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

19-02-2013



**GOVERNO DE
PORTUGAL**

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA,
DO MAR, DO AMBIENTE
E DO ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO



igualdade

ÍNDICE

1 - ENQUADRAMENTO (3)

**2 - O PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO – OBJETIVOS E
MEDIDAS (5)**

3 - MAPAS RESUMO DE INTERVENÇÕES (6)

4 - CONTRIBUTOS DAS UNIDADES ORGÂNICAS (14)

5 - REVISÃO (18)

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade entre homens e mulheres é um direito fundamental e um valor comum, não suscetível de ser sujeito a negociações ou restrições¹

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013 é o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade².

O Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) é um dos instrumentos essenciais para concretização dos programas de natureza estratégica e operacional no âmbito do Plano.

A promoção de Planos para a Igualdade na Administração Pública, Central e Local, bem como nas empresas públicas e privadas visa modernizar a cultura das organizações, colocando as pessoas no centro da sua ação, contribuindo para uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, para a eliminação da segregação horizontal e vertical e para a promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Deste modo, revelam-se como instrumentos alicerçados em práticas inovadoras de responsabilidade social.

Através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, foi determinada a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado, dos planos para a igualdade previstos na Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril.

Para o efeito, cada empresa deve elaborar um diagnóstico prévio da situação de mulheres e homens, conceber, implementar e acompanhar um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial, avaliar o impacto das medidas executadas, reportando, semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

Em 6 de junho de 2012, o Conselho de Administração da Docapesca, Portos e Lotas SA aprovou o Plano para a Igualdade de Género e não Discriminação, que estabelece as regras pelas quais se deve pautar a atuação da Docapesca nesta matéria e densifica os objetivos e medidas que o integram.

Embora no Ponto V – Avaliação e Acompanhamento do Plano se preveja que cabe ao Gabinete de Auditoria a análise e mensuração dos indicadores de execução, devendo efetuar um balanço anual da execução das medidas, a carta de 4 de janeiro de 2013 da Senhora

¹ Parecer do Comité das Regiões sobre a Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres – 2006-2010.

² O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013, foi aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro.

Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade informou o Presidente do Conselho de Administração da Docapesca que, em fevereiro de 2013, será solicitada a avaliação da execução das medidas previstas no Plano para a Igualdade.

A Direção de Apoio Jurídico e Recursos Humanos (DAJRH) propôs à Administração que a avaliação prevista no Plano para a Igualdade passe a ter uma periodicidade semestral e que o Gabinete de Auditoria solicite aos diretores a informação pertinente sobre o nível de execução das medidas previstas no mesmo.

Com o despacho do Conselho de Administração, de 18 de janeiro de 2013 (anexo 1), o Gabinete de Auditoria enviou um e-mail a todos os diretores da sede e das delegações a solicitar um ponto de situação, em 21 de janeiro (anexo 2).

A monitorização e avaliação das ações desenvolvidas e dos seus resultados permite apreciar o nível dos progressos realizados em termos de igualdade de género.

O acompanhamento das ações e dos seus resultados deve possibilitar responder às seguintes questões relativamente a cada domínio específico de intervenção e ao Plano para a Igualdade de Género, na sua globalidade:

- Nível de execução dos objetivos;
- Resultados do trabalho alcançado;
- Nível de satisfação;
- Pontos fortes e pontos fracos;
- Conclusões;
- Garantia da sustentabilidade dos pontos fortes;
- Monitorização.

A divulgação dos resultados deve ser feita tanto ao nível de toda a estrutura organizativa da empresa, mas também externamente.

2. O PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO – OBJETIVOS E MEDIDAS

O Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca, Portos e Lotas, SA estabelece 7 grandes objetivos e 10 medidas.

Numa avaliação genérica, considera-se que as medidas preventivas previstas no Plano são corretas e adequadas, contribuindo para uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, para a eliminação da segregação horizontal e vertical e para a promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional na Docapesca.

A maioria das medidas encontra-se já implementada, ou em fase de implementação, devendo ser assegurada a sua continuidade.

É de salientar que o Plano entrou em vigor em julho de 2012, ou seja, decorreram apenas 6 meses, o que não permitiu a implementação da totalidade das medidas previstas no imediato.

Segue-se a análise do nível de execução dos diferentes objetivos e respetivas medidas.

3. MAPAS RESUMO DE INTERVENÇÕES

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	NÍVEL DE EXECUÇÃO	OBSERVAÇÕES
OBJETIVO 1 Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não Discriminação entre mulheres e homens na Docapesca	MEDIDA 1.1							
	Inclusão do Princípio da Igualdade de Género no Plano de Atividades, enquanto valor dos Serviços Centrais e Delegações	Planos de Atividade dos Serviços Centrais e Delegações	De 80 a 100% ano	Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais e Delegações	-	Delegação Norte - executado
	MEDIDA 1.2							
	Revisão do Código de Conduta e Manual de Acolhimento com inclusão do Princípio da Igualdade de Género	Código de Conduta com referência à Igualdade de Género	De 90 a 100% ano	Até ao final do ano de 2012	Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais e Delegações	1	Foram revistos e atualizados o Código de Conduta e o Manual de Acolhimento, com inclusão expressa do Princípio da Igualdade de Género



RECURSOS HUMANOS / PESSOAL


OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	NÍVEL DE EXECUÇÃO	OBSERVAÇÕES
Garantir as condições do Princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos	MEDIDA 2.1							
	Desenvolvimento de orientações pelo Grupo Coordenador da Avaliação de Desempenho (GCAD) que visem prevenir a discriminação na avaliação de desempenho de trabalhadores e de trabalhadoras com descendentes ou outros familiares	Serviços Centrais e Delegações com orientações, aprovadas pelo Conselho de Administração, a concluir pelo GCAD	100%	Anual	Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais, Delegações e GCAD	-	As orientações estão elaboradas, aguardando a reunião do GCAD para aprovação
	MEDIDA 2.2							
	Desenvolver e promover orientações que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar	Serviços Centrais e Delegação com orientações de agilização	De 90 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	Todos os trabalhadores, sem exceção, dos Serviços Centrais e Delegações	Conselho de Administração, Diretores dos Serviços Centrais e das Delegações	93, 5%	Os 3,5 % correspondem às respostas obtidas das unidades orgânicas da Sede e das Delegações

DIALOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	NÍVEL DE EXECUÇÃO	OBSERVAÇÕES
OBJETIVO 3								
Promover a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na definição de medidas relativas à igualdade de Género e Não Discriminação entre mulheres e homens	Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à igualdade de Género e Não Discriminação entre mulheres e homens	Serviços Centrais e Delegações que promoveram a recolha de sugestões	De 90% a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais e Delegações	93,5%	Os 3,5 % correspondem às respostas obtidas das unidades orgânicas da Sede e das Delegações

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	NÍVEL DE EXECUÇÃO	OBSERVAÇÕES
OBJETIVO 4								
Fomentar a integração no plano de formação de ações no âmbito da igualdade de Género	Dar continuidade à realização de ações de formação relativas à temática da igualdade de Género	Ações de Formação	30 Ações	Triénio	Todos os trabalhadores dos Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais e Delegações	-	Previstas para 2013: entre 4 a 8 ações de formação


 A

COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM

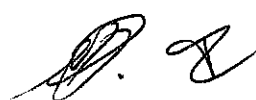
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	NÍVEL DE EXECUÇÃO	OBSERVAÇÕES
OBJETIVO 5								
Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de Género na linguagem escrita e visual	Desenvolver e apresentar orientações para aplicação na comunicação interna e externa	Serviços Centrais e Delegações que desenvolveram e apresentaram as orientações	De 80% a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais e Delegações	-	Delegação Norte - executado

CORESPONSABILIDADE E CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A FAMILIAR

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	NÍVEL DE EXECUÇÃO	OBSERVAÇÕES
OBJETIVO 6								
Promover a existência de medidas de apoio aos/as trabalhadores/as que visem facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal / familiar	Recolha de sugestões, através da realização de questionários, que permitam aferir o grau de satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras, em relação às condições criadas para facilitar a conciliação da vida familiar / pessoal e profissional	Índice médio de satisfação apurado, indicado numa Escala Likert de 5 níveis	Igual ou superior ao nível 3	Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	Todos os trabalhadores dos Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais e Delegações	-	- Esta questão é normalmente incluída nos questionários da DC&M; - A Delegação Centro Sul realizou um questionário às suas trabalhadoras e trabalhadores

RECOLHA E GESTÃO DA INFORMAÇÃO

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	NÍVEL DE EXECUÇÃO	OBSERVAÇÕES
OBJETIVO 7								
Incrementar, a recolha e gestão de dados, sempre que aplicável em todas as situações, a desagregação da informação por sexo	Integrar a desagregação da informação por sexo na elaboração das ferramentas de recolha	Métodos de recolha de informação que visem a desagregação por sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade	De 70 a 90%	Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais e Delegações	-	Delegação Norte – não executado
OBJETIVO 8								
Garantir que todos os dados estatísticos, sempre que aplicável, integrem a variável sexo	Incluir a variável sexo, sempre que aplicável, nos processos de recolha de toda a informação administrativa e estatística	Processos de recolha de informação que incluam a variável sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade	De 70 a 90%	Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais e Delegações	-	A matéria da competência da DAJRH encontra-se integralmente cumprida



IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO – AÇÕES DE COMUNICAÇÃO

AÇÃO	NÍVEL DE EXECUÇÃO	FORMA DE CUMPRIMENTO
Diretores informam os trabalhadores e trabalhadoras pertencentes à sua estrutura orgânica, do Plano e dos objetivos traçados pelo mesmo, para que se concretize a sua implementação	36%	De acordo com as informações de que dispomos, as unidades orgânicas divulgaram o Plano a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras e em alguns casos foi elaborada uma lista para o efeito
Diretores deverão assegurar a implementação do Plano nas suas unidades orgânicas	36%	De acordo com a informação dos diretores, o Plano está em permanente implementação
Diretores deverão reportar, anualmente, ao Gabinete de Auditoria o estado de implementação do Plano	36%	Cinco unidades orgânicas responderam à solicitação do Gabinete de Auditoria
Diretores deverão alertar, com a brevidade possível, o Gabinete de Auditoria das irregularidades que, a este nível, ocorram na sua unidade orgânica	–	Tendo em conta o curto espaço de tempo decorrido desde a entrada em vigor do Plano, não houve ocorrências
Anualmente, os diretores deverão propor ao Conselho de Administração as ações tidas por convenientes, para a resolução de problemas existentes ou a para melhoria do próprio Plano	–	Ainda não decorreu o prazo para a monitorização deste item


 2

4. CONTRIBUTOS DAS UNIDADES ORGÂNICAS

Na sequência do despacho do Conselho de Administração, exarado na CS n.º DAJRH-11/2013, o Gabinete de Auditoria solicitou a todas as unidades orgânicas da Sede e das Delegações, informação sobre a implementação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação, designadamente quanto aos seguintes pontos:

- Estado de implementação do Plano;
- Irregularidades que, a este nível, ocorram nas respetivas unidades orgânicas.

Foram solicitadas propostas de ações para a resolução de problemas existentes ou para a melhoria do próprio Plano, as quais devem ser apresentadas ao Conselho de Administração.

Para cumprir o prazo previsto no ofício da Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade foi pedida à Docapesca, Portos e Lotas, SA uma resposta até ao dia 8 de fevereiro de 2013.

Em 29 de janeiro de 2013, a Docapesca aprovou o novo Código de Conduta que acolhe expressamente as recomendações da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março.

Na mesma data foram aprovados os Princípios da Docapesca, Portos e Lotas, SA, dos quais se destaca, por se enquadrar no âmbito das orientações emanadas pelo Plano para a Igualdade e Não Discriminação: "Respeitar o princípio da igualdade de oportunidades e não admitir qualquer forma de discriminação individual, nomeadamente em razão do género, origem, etnia, confissão política e/ou religiosa, promovendo uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres".

No âmbito do pedido efetuado às diferentes unidades orgânicas, o Gabinete de Auditoria recebeu os seguintes contributos:

- Direção de Apoio Jurídico e Recursos Humanos (DAJRH) – Sede;
- Delegação Sul;
- Delegação de Matosinhos;
- Delegação Norte;
- Delegação Centro Sul.

CONTRIBUTOS DAS UNIDADES ORGÂNICAS

DAJRH

- Atualização do Manual de Acolhimento da Docapesca, Portos e Lotas, SA;
- Informação sobre as ações de formação realizadas em 2012 e previstas para 2013.

DELEGACÃO SUL

- O plano foi enviado a todos os chefes de área da Delegação Sul para divulgação aos trabalhadores (20/06/2012);
- Não foram detetadas quaisquer irregularidades na Delegação Sul;
- Como sugestão de melhoria, é proposta a revisão das tarefas com uma identificação mais clara das ações a desenvolver, do responsável pelas mesmas e dos prazos para o seu cumprimento;
- No Objetivo 6 deveriam esclarecer-se: quem é/são o(s) responsável(ais) pela elaboração do questionário, distribuição, recolha, análise e indicação de prazos.

DELEGACÃO DE MATOSINHOS

- Na Delegação de Matosinhos não existe qualquer irregularidade neste âmbito, sendo que o Plano para a Igualdade é implementado sistematicamente;
- O plano foi dado a conhecer aos trabalhadores.

DELEGACÃO NORTE

- Não ocorreram irregularidades na Delegação;
- Foram colocados à disposição dos colaboradores e colaboradoras exemplares do Plano para a Igualdade e Não Discriminação (20/06/2012), tendo sido elaboradas listas nominais dos colaboradores e colaboradoras para cada uma das Lotas (Póvoa e Viana), os quais assinaram as referidas listas, após tomarem conhecimento do Plano anexado às mesmas;
- Estado de implementação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação na Delegação Norte:
 - o Objetivo 1- Na distribuição das tarefas/funções entre mulheres e homens não há tratamentos diferenciados. Há duas colaboradoras que exercem tarefas de apoio e tarefas na área operacional da exploração, à semelhança dos colaboradores de categorias similares. Ao nível das remunerações também não há discriminação, encontrando-se salvaguardado o Princípio da Igualdade de Género;
 - o Objetivo 2- A gestão de recursos humanos está igualmente garantida e demonstra-se nos horários de trabalho praticados, que se conciliam com a vida familiar, sem pôr em causa as tarefas na empresa, como por exemplo, os horários conjugados com as refeições principais e com a vida escolar dos filhos;
 - o Objetivo 3- Sempre que se revele útil e necessário são promovidas reuniões com todos os colaboradores e colaboradoras da Delegação. Analisam-se as questões mais pertinentes, prestam-se esclarecimentos sobre assuntos da atividade profissional, recolhem-se sugestões para a resolução dos problemas e partilha-se informação com todos;
 - o Objetivo 4- Não têm sido realizadas ações de formação sobre esta temática na Delegação. Por norma, as ações de formação são coordenadas pelas Direções da Sede consoante as áreas;
 - o Objetivo 5- Na transmissão das mensagens escritas e visuais, quer internas quer externas, a dimensão da Igualdade de Género está a ser mais cuidada, procurando-se evitar erros do passado como, por exemplo, a expressão "sr.(s) compradores" corrige-se para "sr.(s) compradores e sr.(as) compradoras";
 - o Objetivo 6- Na Delegação não tem sido prática o recurso a questionários periódicos para aferir o grau de satisfação dos colaboradores e colaboradoras. Esta aferição existe, não na forma de questionário escrito, mas é direta, individual e pontual. A prática de recurso a questionários para tal fim, tem sido anual e integrada nos questionários da DC&M;

- Objetivo 7- A desagregação da informação por sexos na recolha e gestão de dados não tem sido efetuada na Delegação, mas será um objetivo a ser implementado sempre que possível;
- Objetivo 8- A recolha de informação administrativa e estatística não tem existido, o trabalho tem sido executado ao nível da DAJRH. Nesta área existe um défice significativo na Delegação, resultante da escassez de Recursos Humanos na área administrativa e o Diretor está envolvido em valências das diferentes áreas, não lhe restando tempo para tais processos.

DELEGAÇÃO CENTRO SUL

- A Delegação cumpre com as orientações definidas no Plano.
- Foi elaborado um pequeno inquérito a todos os trabalhadores, com o objetivo de apurar questões como:
 - o estado de satisfação no que concerne ao seu horário de trabalho;
 - qual a resposta da empresa a solicitações dos trabalhadores para prestarem apoio a familiares ou cônjuges, quando estes estão doentes;
 - se existe discriminação em função do género, na mesma categoria profissional, etc.
- Pelas respostas obtidas, cerca de 97 % dos trabalhadores da Delegação considera que:
 - o seu horário de trabalho permite conciliar a vida profissional com a vida familiar;
 - a empresa facilita a prestação de assistência extraordinária;
 - a empresa trata de forma igual os trabalhadores da mesma categoria profissional.
- A Delegação solicitou aos trabalhadores a apresentação de sugestões para a definição de medidas que promovam a Igualdade de Género e Não Discriminação;
- Nas Lotas de Sesimbra e Sines houve praticamente 100% de respostas positivas às solicitações/questões atrás enunciadas;
- Alguns trabalhadores da Lota de Setúbal têm entendimentos diferentes nas matérias em análise, resultantes de situações de insatisfação generalizada, que os levou a responder negativa e emocionalmente.

5. REVISÃO

O Plano para a Igualdade e Não Discriminação deve ser revisto sempre que se mostre necessário e quando existam alterações significativas no quadro legislativo ou na atividade da empresa.

Anualmente devem ser compiladas todas as sugestões recebidas pelo Conselho de Administração e realizada uma ponderação sobre a oportunidade de revisão do Plano.

Independentemente da verificação, ou não, de qualquer das situações referidas no ponto anterior o Plano será objeto de reavaliação de cinco em cinco anos.

No âmbito das consultas efetuadas pelo Gabinete de Auditoria foram apresentadas pela Delegação Sul as seguintes sugestões:

- Nos quadros dos objetivos devem ser revistas as tarefas com uma identificação mais clara das ações a desenvolver, do responsável pelas mesmas e prazos para o seu cumprimento;
- No objetivo 6 deveria estar claro quem é responsável pela elaboração do questionário, pela sua distribuição e recolha e pela sua análise com prazos.

Da análise efetuada concluiu-se pela necessidade de proceder a alguns ajustamentos ao Plano, com a introdução de algumas melhorias, designadamente a identificação clara dos responsáveis pela execução das medidas, bem como a densificação dos indicadores de medida que se encontram deficientemente enunciados, dificultando a sua mensuração.

Neste sentido, a direção competente pela elaboração do Plano deverá ponderar a sua alteração.

No Relatório ora apresentado recorreu-se a uma metodologia para aferir o cumprimento das medidas com base nas respostas apresentadas.

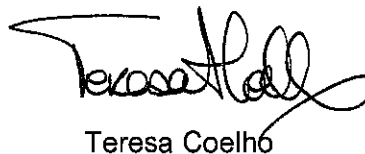
Contudo, os resultados refletidos no quadro podem ter um desvio considerável, uma vez que as unidades orgânicas que não responderam foram consideradas como não cumpridores da medida.

Neste sentido, os resultados não são fidedignos, pois só uma resposta da globalidade, ou pelo menos da maioria absoluta das unidades orgânicas, pode ser considerada representativa.

Lisboa, 18 de fevereiro de 2013



Emília Pires



Teresa Coelho

ANEXOS

Anexo 1 – E-mail do Conselho de Administração, de 21-01-2013;

Anexo 2 - E-mail do Gabinete de Auditoria, de 21-01-2013.

Teresa Pedro

De: conselho [conselho@docapesca.pt]
Enviado: segunda-feira, 21 de Janeiro de 2013 11:02
Para: Teresa Pedro
Assunto: Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de Março - Acompanhamento da sua implementação
Anexos: CS DAJRH-11-2013 e Of.da SEAPI de 04-01.pdf

Sra. Dra. Teresa Pedro,

Para conhecimento e devidos efeitos, segue, em anexo, documentação sobre o assunto em referência, com despacho do Conselho de Administração, em reunião de 18.1.2013.

Com os melhores cumprimentos,

Maria João Salgueiro
Secretariado do C.A.



Tel: (+351) 21 393 62 50
www.docapesca.pt

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. J. Salgueiro", is located in the bottom right corner of the page.

DE	DIREÇÃO DE APOIO JURÍDICO E RECURSOS HUMANOS	Receb. em 11-01-2013 Regt. n.º I 00070	N.º DAJRH-11/2013 DATA 2013-01-11
PARA	EX.MA ADMINISTRAÇÃO Sr. Dr. José Apolinário		REF.º DATA

ASSUNTO : RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS Nº 19/2012, DE 8 DE MARÇO – Acompanhamento da implementação do Plano de Igualdade da Docapesca Portos e Lotas, S.A.

Tendo sido solicitada informação sobre a questão referenciada em epígrafe, venho pela presente informar o seguinte:

Como é do conhecimento da Administração, a Docapesca criou o seu Plano para a Igualdade e não Discriminação, em junho de 2012, tendo o mesmo entrado em vigor no dia 1 de julho, do mesmo ano.

No próprio Plano consta que a sua avaliação e acompanhamento será efetuada pelo Gabinete de Auditoria (GA), com uma periodicidade anual. No entanto, atendendo ao teor da notificação efetuada pela Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, entende-se que deverá o GA passar a efetuar a avaliação e acompanhamento com uma periodicidade semestral.

Igualmente se propõe que, contrariamente ao disposto no Plano, deverá ser o GA a solicitar as informações mencionadas no ponto referente à implementação do plano e não os diretores a remeterem ao GA essa mesma informação. Entende-se que esta alteração ao procedimento não só permite um mais apertado controlo, como agiliza a função do GA.

Por fim, atendendo a que será solicitada, pelo Gabinete da Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, no próximo mês de fevereiro, informação sobre o acompanhamento e implementação do Plano, deverá o Conselho de Administração dar indicações ao GA para solicitar, desde já, aos diretores da sede e das delegações, os esclarecimentos que entender serem pertinentes e necessários para o fornecimento daquela informação.

A consideração superior.

Docapesca Portos e Lotas, S.A.
Direção de Apoio Jurídico e Recursos Humanos.
O Diretor

DOCAPESCA PORTOS E LOTAS, S.A.
DIREÇÃO APOIO JURÍDICO
E DE RECURSOS HUMANOS
O Director

O CA
13.1.2013
Handwritten signature

Handwritten initials



DOCAPESCA PORTOS E LOTAS, S.A. DOCUMENTAÇÃO
Receb. em 09.01.13
Regt. n.º E- 188

Exmo. (a) Senhor(a)
Presidente do Conselho de Administração

ASSUNTO: Resolução do Conselho de Ministros 19/2012, de 8 de março - Acompanhamento da sua implementação

*DADA
anexum e apurado
José A. Apolinário
9.1.13*

José Apolinário
Presidente do
Conselho de Administração

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de Março (RCM), veio determinar a **obrigatoriedade de adoção**, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, de planos para a **igualdade**, estabelecendo os preceitos a seguir pelas empresas para esse efeito; determinou ainda, como objetivo, a **presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização**.

Entre os passados meses de Abril e Agosto foi feito um primeiro diagnóstico sobre a situação das empresas no que se refere àqueles parâmetros, com base nas respostas dadas pelas próprias empresas ao pedido que lhes foi dirigido. Os principais resultados daquele diagnóstico foram divulgados no Portal do Governo.

Tendo em conta que a RCM estabelece a necessidade de reporte semestral de avaliação dos progressos alcançados ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, venho lembrar que **durante o próximo mês de Fevereiro** será dirigido às empresas um pedido de informação sobre as medidas entretanto tomadas para cumprimento da RCM.

Os resultados globais desta avaliação serão tornados públicos, e as medidas consideradas como boas práticas serão igualmente divulgadas, pelo efeito exemplar que poderão produzir junto de outras empresas ou entidades.

[Handwritten signature]



Lembro ainda que irá ter início o processo de discussão, no Parlamento Europeu e no Conselho, de uma proposta de Diretiva apresentada pela Comissão no passado mês de Novembro, que prevê o estabelecimento de um objetivo mínimo de 40% do sexo sub-representado entre os membros não executivos dos conselhos de administração das empresas cotadas em Bolsa; trata-se, portanto, de uma problemática que está na agenda não só de vários países europeus como da própria União Europeia.

Dado o particular empenho do Governo em alcançar os objetivos estabelecidos na RCM, aguardo com expectativa os resultados da próxima avaliação.

Lisboa, 2013.01.04

Com os melhores cumprimentos,

A Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade

Teresa Morais

Teresa Pedro

De: Teresa Pedro [teresa.pedro@docapesca.pt]
Enviado: segunda-feira, 21 de Janeiro de 2013 12:02
Para: 'antonio.delicado@docapesca.pt'; 'apaula.santos@docapesca.pt';
'eurico.martins@docapesca.pt'; 'fatima.paisdias@docapesca.pt';
'filomena.saraiva@docapesca.pt'; 'f.sanchez@docapesca.pt'; 'helena cardoso';
'h.carrapato@docapesca.pt'; 'polvora.santos@docapesca.pt'; 'rogerio neves'; 'vasco
fernandes'; 'vitor.nogueira@docapesca.pt'; 'wagner reis'
Cc: 'conselho'
Assunto: Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de Março - Acompanhamento da
sua implementação - Plano de Igualdade
Anexos: PLANO DE IGUALDADE.pdf; CS_DAJRH_11.2013.pdf

Exmos. Senhores
Diretores da Sede e das Delegações

Tendo em conta o despacho do Conselho de Administração exarado na CS – DAJRH n.º 11/2013, solicito informação até ao próximo dia 8 de Fevereiro de 2013, no que respeita à implementação do Plano de Igualdade, em anexo, designadamente quanto aos seguintes pontos:

- Estado de implementação do Plano;
- Irregularidades que, a este nível, ocorram nas respetivas unidades orgânicas.

Caso existam propostas de ações para resolução de problemas existentes ou para melhoria do próprio Plano, deverão as mesmas ser enviadas ao Conselho de Administração, nos termos do ponto IV- Implementação do Plano de Igualdade da Docapesca, em vigor desde 1 de Julho de 2012.

Muito obrigada.

Com os melhores cumprimentos,

Teresa Coelho Pedro
Gabinete de Auditoria



Avenida de Brasília - Pedrouços
1400-038 Lisboa
Tel: +351 21 393 62 20
www.docapesca.pt

Lembre-se da sua responsabilidade para com o ambiente antes de imprimir este e-mail.

Recb. em 11-01-2013
Regt. n.º I 00070

COMUNICAÇÃO DE SERVIÇO

DE	DIREÇÃO DE APOIO JURÍDICO E RECURSOS HUMANOS	N.º DAJRH-11/2013
		DATA 2013-01-11
PARA	EX.MA ADMINISTRAÇÃO Sr. Dr. José Apolinário	REF.ª
		DATA

ASSUNTO : RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS Nº 19/2012, DE 8 DE MARÇO - Acompanhamento da implementação do Plano de Igualdade da Docapesca Portos e Lotas, S.A.

Tendo sido solicitada informação sobre a questão referenciada em epígrafe, venho pela presente informar o seguinte:

Como é do conhecimento da Administração, a Docapesca criou o seu Plano para a Igualdade e não Discriminação, em junho de 2012, tendo o mesmo entrado em vigor no dia 1 de julho, do mesmo ano.

No próprio Plano consta que a sua avaliação e acompanhamento será efetuada pelo Gabinete de Auditoria (GA), com uma periodicidade anual. No entanto, atendendo ao teor da notificação efetuada pela Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, entende-se que deverá o GA passar a efetuar a avaliação e acompanhamento com uma periodicidade semestral.

Igualmente se propõe que, contrariamente ao disposto no Plano, deverá ser o GA a solicitar as informações mencionadas no ponto referente à implementação do plano e não os diretores a remeterem ao GA essa mesma informação. Entende-se que esta alteração ao procedimento não só permite um mais apertado controlo, como agiliza a função do GA.

Por fim, atendendo a que será solicitada, pelo Gabinete da Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, no próximo mês de fevereiro, informação sobre o acompanhamento e implementação do Plano, deverá o Conselho de Administração dar indicações ao GA para solicitar, desde já, aos diretores da sede e das delegações, os esclarecimentos que entender serem pertinentes e necessários para o fornecimento daquela informação.

À consideração superior:

Docapesca Portos e Lotas, S.A.
Direção de Apoio Jurídico e Recursos Humanos.

O Diretor

DOCAPESCA PORTOS E LOTAS, S.A.
DIREÇÃO APOIO JURÍDICO
E RECURSOS HUMANOS
O Director.

O CA
13.1.2013
Horta
13.1.2013

[Handwritten signature]

Teresa Pedro

De: conselho [conselho@docapesca.pt]
Enviado: segunda-feira, 21 de Janeiro de 2013 11:02
Para: Teresa Pedro
Assunto: Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de Março - Acompanhamento da sua implementação
Anexos: CS DAJRH-11-2013 e Of.da SEAPI de 04-01.pdf

Sra. Dra. Teresa Pedro,

Para conhecimento e devidos efeitos, segue, em anexo, documentação sobre o assunto em referência, com despacho do Conselho de Administração, em reunião de 18.1.2013.

Com os melhores cumprimentos,

Maria João Salgueiro
Secretariado do C.A.



Tel: (+351) 21 393 62 50
www.docapesca.pt

Ficha Técnica

Título: Plano para a Igualdade e Não Discriminação – Relatório de Avaliação e Acompanhamento

Autoria: Gabinete de Auditoria

Edição e Propriedade: Docapesca – Portos e Lotas, SA

Sede Social: Av. Brasília – Pedrouços – 1400-038 LISBOA

Tel. 21 393 61 00 | Fax 21 393 61 01

docapesca@docapesca.pt | www.docapesca.pt