

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

I - ENQUADRAMENTO E CARACTERIZAÇÃO

A Docapesca Portos e Lotas, S.A., é a entidade que, nos termos do Decreto-Lei n.º 107/90, de 27 de Março, tem, em regime de exclusivo no território continental nacional, o serviço público da prestação dos serviços da primeira venda do pescado (cujo regime jurídico se encontra consagrado no Decreto-Lei n.º 81/2005, de 20 de Abril e regulamentado, no que à exploração das lotas respeita, pela Portaria 9/89, de 4 de Janeiro) e o apoio ao sector da pesca nos respectivos portos. É o próprio preambulo do Decreto-Lei n.º 107/90, de 27 de Março que caracteriza os serviços prestados pela Docapesca como de interesse público ao caracterizá-los como: "serviços imprescindíveis ao correcto desenvolvimento do sector pesqueiro".

Apesar desta caracterização inequívoca, não se esgota a actuação da Docapesca na primeira venda de pescado, realizando outras actividades que também elas visam satisfazer necessidades colectivas e o interesse público. Tal sucede, nomeadamente, ao ceder instalações nos portos de pesca; ao criar mercados de segunda venda destinados ao apoio do comércio de pescado em geral; ao prestar serviços de armazenagem frigorífica e congelação; ao efectuar o fornecimento de gelo e de aprestos; ao prestar de forma gratuita, serviços a outras entidades públicas, de onde se destacam a cobrança de IVA, a cativação de contribuições para a previdência social, efectuadas pelas embarcações da pesca artesanal, ao recolher e tratar os elementos estatísticos relativos ao pescado, bem como ao facilitar e colaborar na inspecção higio-sanitária efectuada ao pescado.

Entendeu a Docapesca Portos, S. A., que era chegado o momento de materializar, através do estabelecimento de um conjunto de regras, a sua prática diária de estrito respeito pela igualdade e não discriminação de qualquer candidato/a a trabalhador/a, bem como em relação aos seus próprios trabalhadores.

A elaboração do presente conjunto de regras teve presente as disposições legais existentes, nomeadamente na Constituição da República Portuguesa (CRP) e no Código do Trabalho (CT), bem como o estabelecido no Acordo de Empresa (AE), e em Resoluções do Conselho de Ministros e Recomendações, nomeadamente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

No que concerne à previsão normativa, e de forma sucinta, podemos desde logo considerar que a CRP estipula (art.º 58º), que todos tem direito ao trabalho incumbindo, por conseguinte ao Estado, assegurar a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais.

O artigo 24º do CT (aprovado pela Lei no 7/2009, de 12 de Fevereiro), garante o direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, a formação e promoção ou carreira profissionais e as condições de trabalho.

A Lei no 9/2001, de 21 de Maio, veio reforçar os mecanismos de fiscalização e punição contra-ordenação muito grave, a circunstância da trabalhadora ou candidata a emprego ser prejudicada ou privada de qualquer direito, em razão do sexo, ou a existência de qualquer prática discriminatória, direta ou indireta, em função do sexo. Situações de assédio são consideradas, igualmente, como contra-ordenações muito graves.

Toda a exclusão ou restrição de acesso ao emprego, atividade profissional e formação em função do sexo, e considerada como uma contra-ordenação muito grave.

Medidas de ação positiva – o artigo 27º do CT, determina que não são consideradas discriminatórias as medidas legislativas de duração limitada que estabeleçam um benefício a certo grupo, que se encontra desfavorecido em virtude de um elemento de discriminação, imposta pela necessidade de corrigir uma situação de desigualdade que persista na vida social ou que tenha o objectivo de assegurar o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei.

O artigo 23º do CT, estabelece a definição de *discriminação indireta*, a qual existe quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar pessoas numa posição de desvantagem em relação a outras, em razão, por exemplo, do sexo, estado civil ou situação familiar.

Atendendo à especificidade de alguns dos conceitos utilizados mostra-se necessário clarificá-los, nomeadamente em relação a:

Trabalho igual é aquele em que as funções desempenhadas são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

Trabalho de valor igual é aquele em que as funções desempenhadas são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

Discriminação direta existe discriminação direta sempre que uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Discriminação indireta existe discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Assédio é todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Expostos que se mostram alguns conceitos, mostra-se necessário estabelecer as regras, pelas quais se pauta a atuação da Docapesca em matéria de igualdade e não discriminação, bem como a apresentação do plano de atuação, o qual se mostra anexo às presentes regras e que delas faz parte integrante.

1- 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 objectivo a valorização do pescado transaccionado.

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 extractiva, 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.

2- Direito à igualdade e não discriminação.

Na Docapesca Portos e Lotas, S.A., todos os candidatos a trabalhadores ou trabalhadores têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais 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, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3- Igualdade no acesso ao emprego.

O/a candidato/a a emprego tem direito a 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;

É absolutamente proibida a exclusão ou restrição de acesso de candidato/a a emprego em razão do sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas.

Os anúncios de oferta de emprego ou outras formas de publicidade ligadas ao recrutamento não podem conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas.

4- Preferência na admissão

Até 30 dias após a cessação do contrato a termo, o trabalhador 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.

5- Igualdade no trabalho e na formação profissional

5.1 O/a trabalhador/a tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de:

- Acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- Retribuição e outras prestações patrimoniais ou remuneração, promoção a todas as categorias profissionais para as quais tenha habilitações;
- Filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos;

- Disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- Disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

5.2 Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos deve ser 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.

6- Igualdade nas condições de trabalho.

6.1 Todos os/as trabalhadores/as têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição ou remuneração, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

6.2 A igualdade de retribuição ou de remuneração implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

- Qualquer modalidade de retribuição ou de remuneração variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- A retribuição ou a remuneração calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

6.3 As diferenças de retribuição ou de remuneração, quando se verificam, não constituem discriminação, estando as mesmas assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

6.4 As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição ou na remuneração dos/as trabalhadores/as.

6.5 Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de desempenho devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

7- Igualdade de tratamento no âmbito do contrato a termo.

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

8- Igualdade de tratamento no âmbito do teletrabalho

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e progressão profissionais, 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

9- Proibição de discriminação.

9.1 A Docapesca não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, não podendo em consequência efetuar qualquer ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

9.2 Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

9.3 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.

9.4 O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar se o/a trabalhador/a está ou não apto/a para desempenhar a atividade;

9.5 Cabe a quem alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à Docapesca provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação. Aplica-se designadamente em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores;

9.6 Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional;

9.7 Não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de factor de discriminação, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

10- Proibição de assédio.

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

11- Deveres da Docapesca.

11.1. A Docapesca afixará 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.

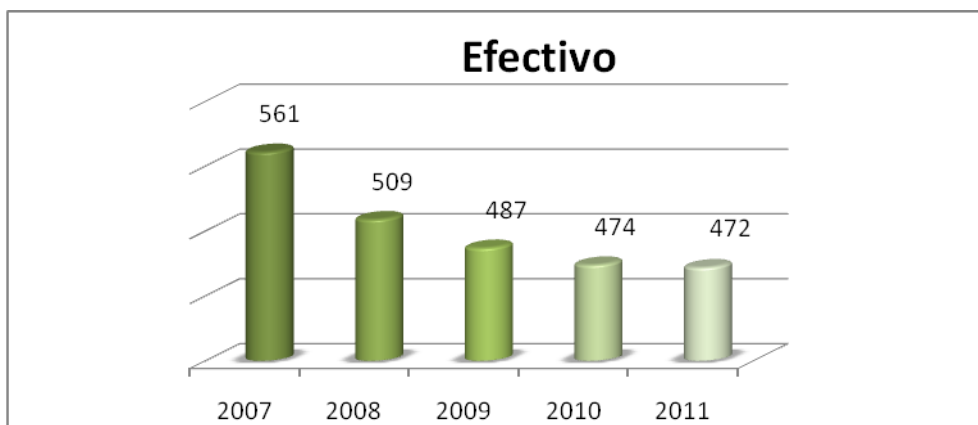
11.2 A Docapesca, na elaboração dos horários de trabalho, terá em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do/a trabalhador/a, bem como facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

11.3 A Docapesca manterá durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:

- Publicitação de procedimentos concursais;
- Número de candidaturas apresentadas;
- Número de candidatos/as presentes nos métodos de seleção;
- Resultados dos métodos de seleção utilizados;
- Ordenação final dos/as candidatos/as;
- Relatório único contendo dados que permitam analisar a existência de eventual discriminação de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

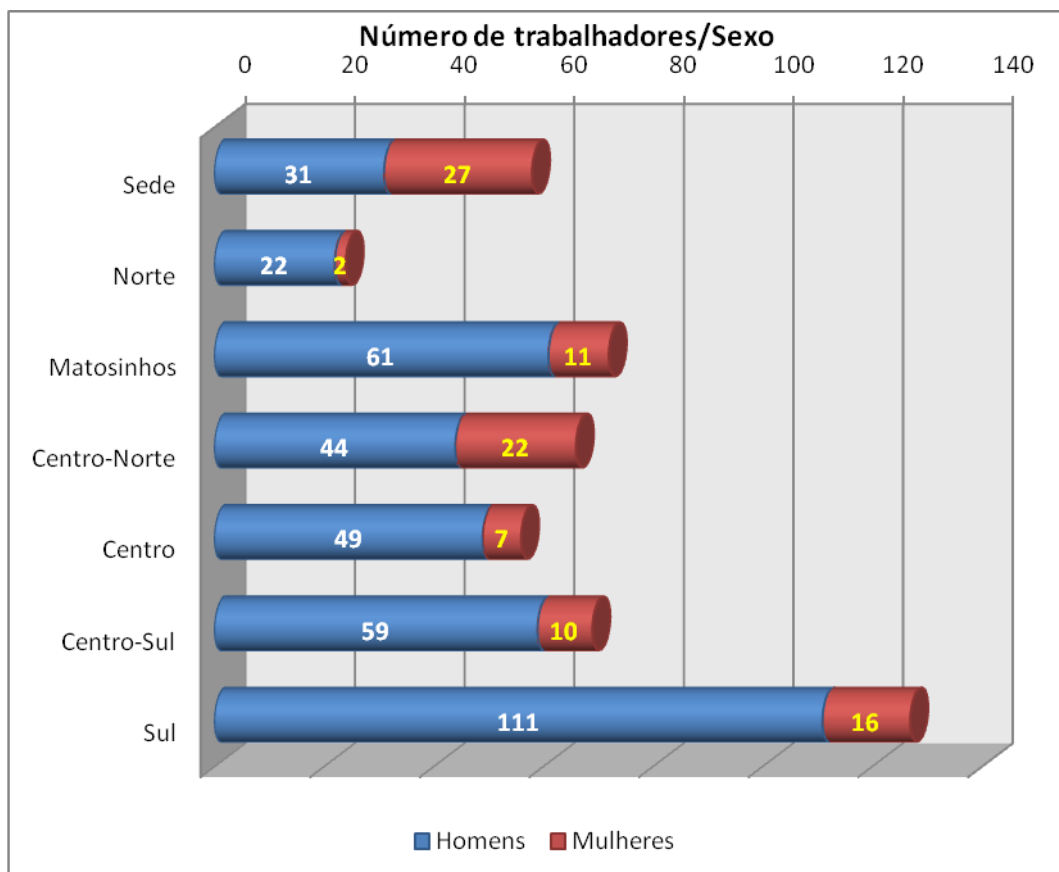
De forma a podermos conhecer um pouco melhor a realidade da Empresa seguem-se alguns gráficos que nos ilustram a distribuição do efetivo à data de 31/12/2011.

1. - QUADRO DE PESSOAL



Conforme se pode verificar no gráfico supra, o número de trabalhadores na Docapesca tem vindo a diminuir desde de 2007, sendo menos expressiva a redução a partir de 2009.

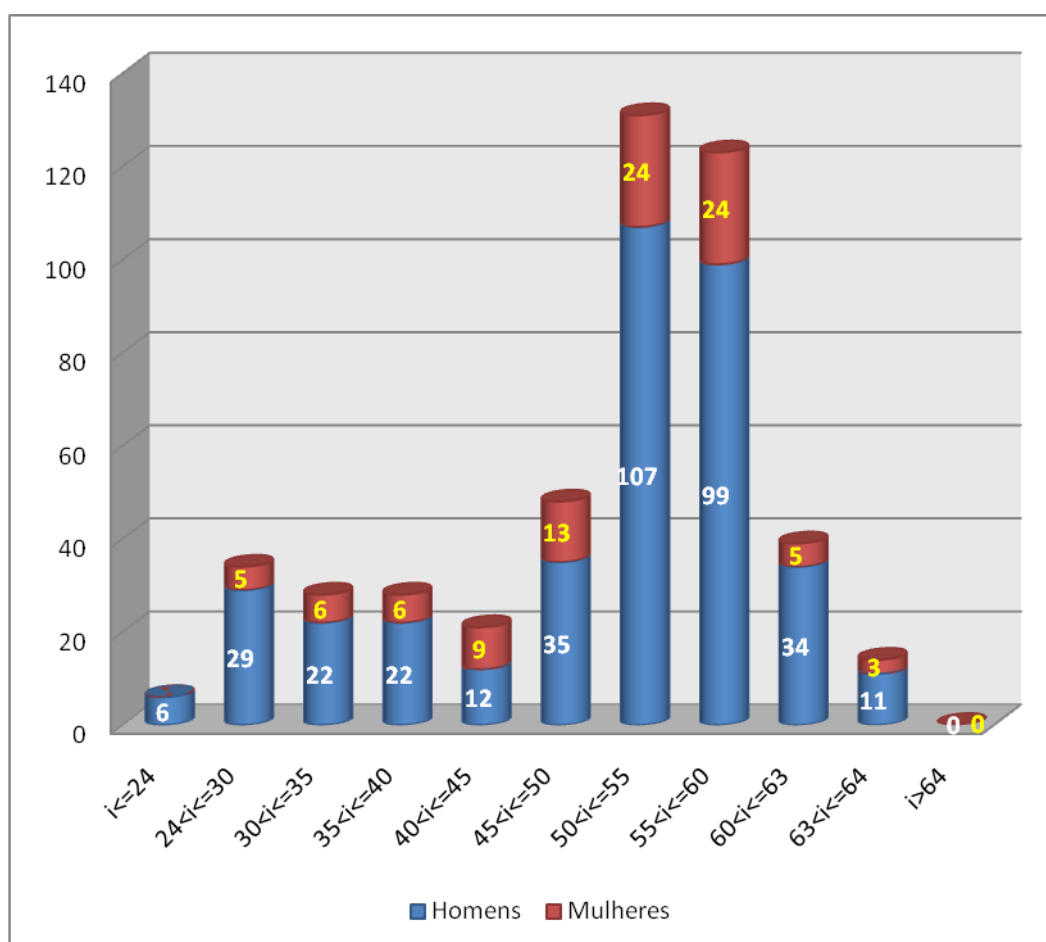
2 – DISTRIBUIÇÃO POR SEXO / CENTRO DE TRABALHO



No que diz respeito à distribuição por sexo, a Docapesca, por via da sua atividade, é uma empresa que regista uma maioritária predominância do sexo masculino, onde 79,9% do efetivo pertence ao sexo masculino (377 homens) e 20,1% ao sexo feminino (95 Mulheres).

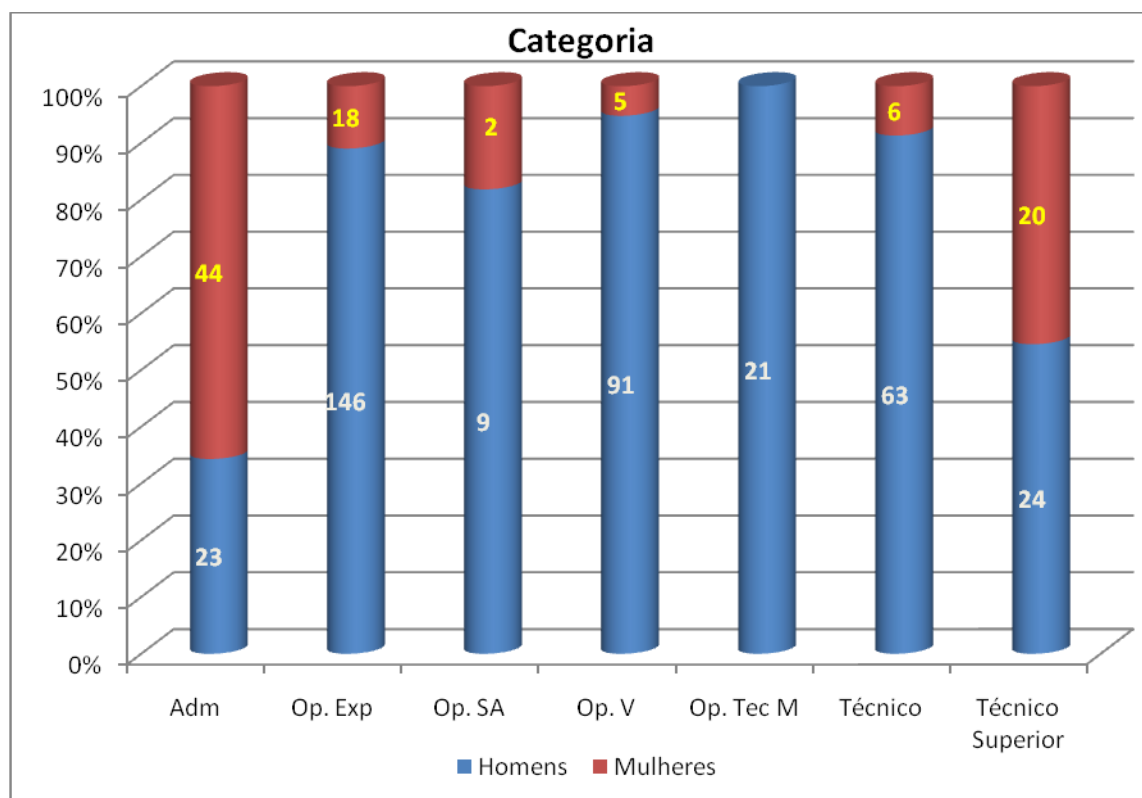
Na distribuição por centros de trabalho, podemos verificar que é na sede que se regista uma maior predominância de trabalhadores do sexo feminino, onde existem 27 mulheres. Do lado oposto registamos a Delegação do Norte que apenas tem 2 mulheres, uma na Lota de Viana do Castelo e outra na lota da Póvoa de Varzim.

3 – PIRÂMIDE DE IDADES



A estrutura etária da Docapesca regista uma maior predominância na faixa etária dos 50 aos 55 anos de idade, com 107 homens e 24 mulheres, representando cerca de 28% do efetivo global, seguida da faixa dos 55 aos 60 com 99 homens e igualmente 24 mulheres, que representam cerca de 26%. De salientar que com 24 ou menos anos de idade, apenas existem 6 trabalhadores e que pertencem ao sexo masculino.

4 – DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIA / FUNÇÃO

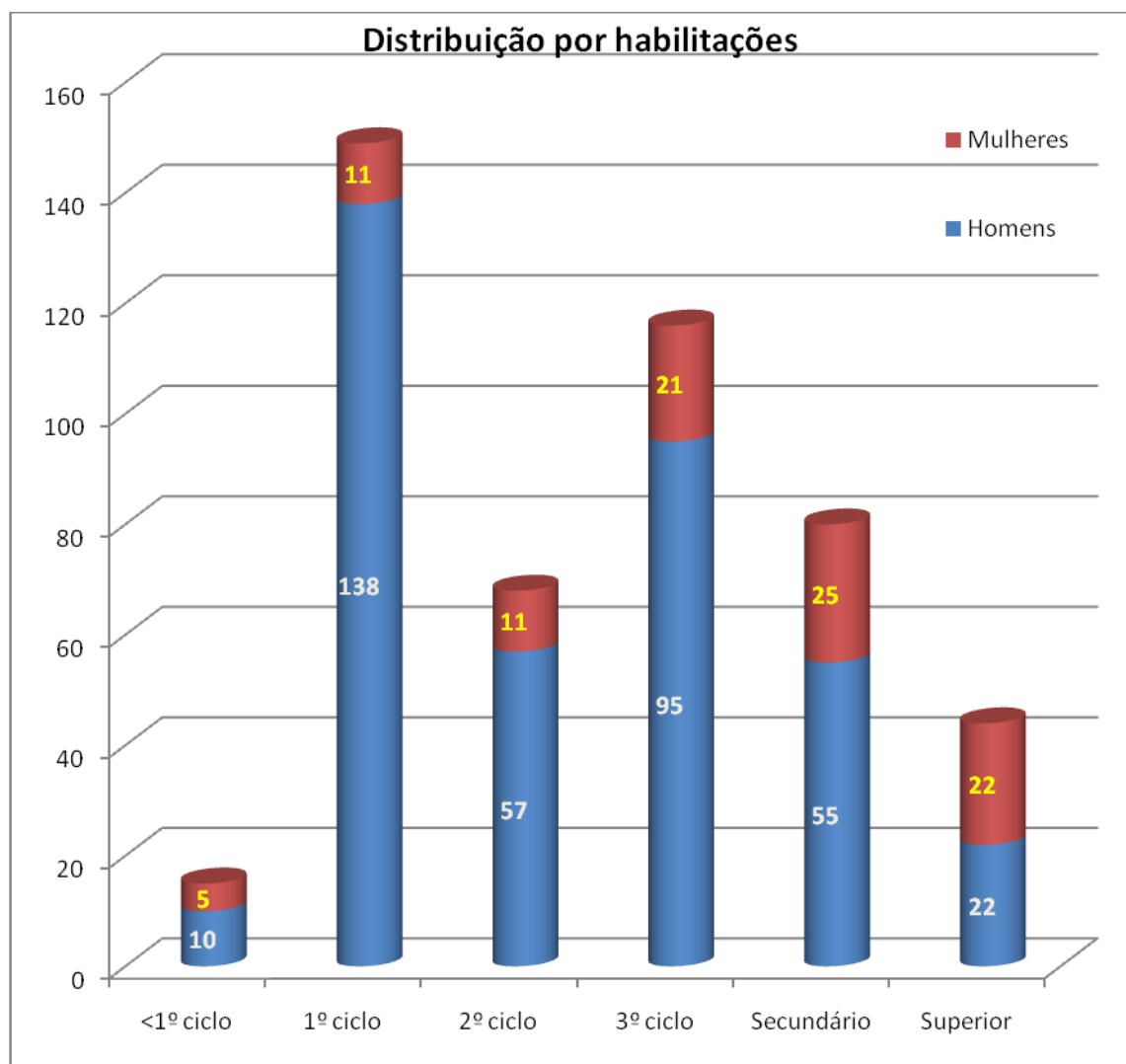


Relativamente à distribuição por categoria, conforme se pode verificar no gráfico supra, a única categoria onde existem mais mulheres que homens é a de Administrativo, representando estas cerca de 66% dos administrativos. A Categoria de Técnico Superior está muito igualada no que diz respeito à distribuição por sexo, pois existem 24 homens e 20 mulheres.

De referir que não existem mulheres na categoria de Operador Técnico e de Manutenção, e apenas existem 2 na categoria de Operador de Serviços de Apoio.

No que diz respeito a Cargos de Chefia, dos 12 Directores existentes na empresa, 10 são homens e 2 são mulheres, dos 3 Chefes de Departamento, 1 é homem e 2 são mulheres, e dos 13 Chefes de Área existentes na empresa, 9 são homens e 3 são mulheres, pertencendo todos à categoria de Técnico Superior, com excepção de 5 chefes de área que são técnicos.

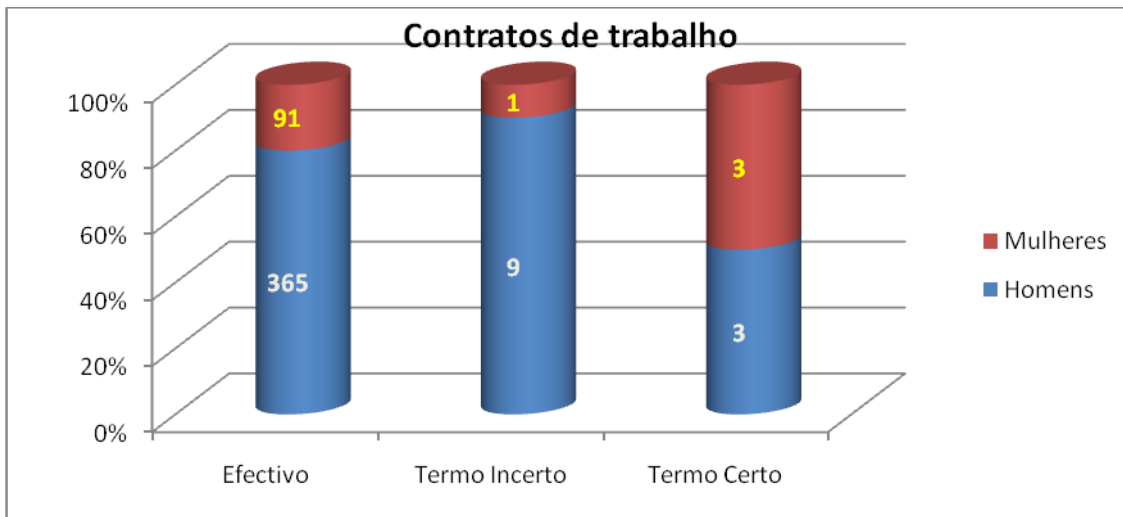
5 – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS



Conforme podemos verificar no gráfico supra, relativamente às habilitações académicas, cerca de metade dos trabalhadores da Docapesca não chega a possuir o 3º ciclo, e apenas 9% possuem habilitações superiores.

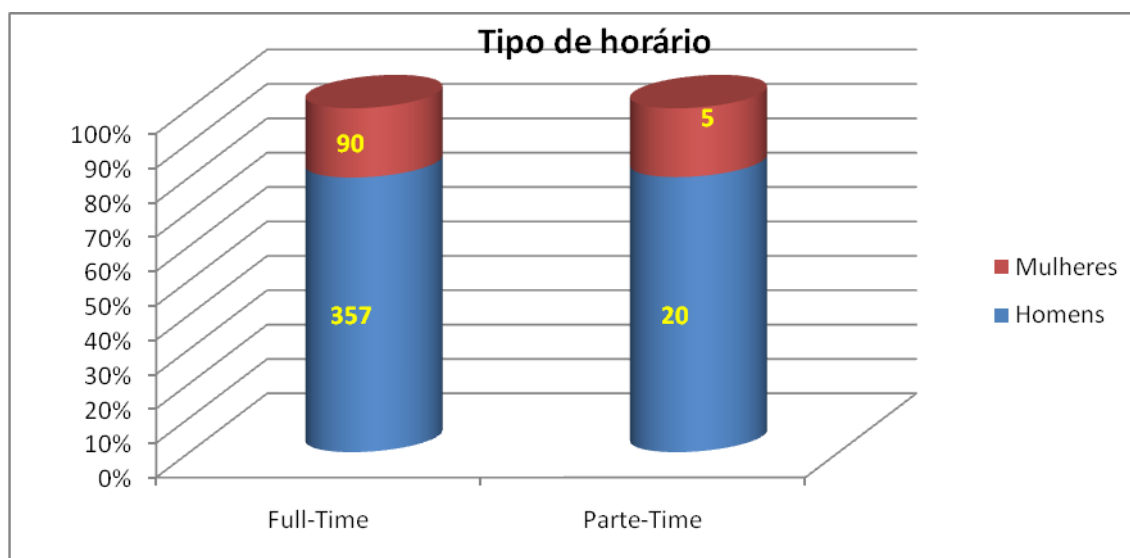
De realçar que das 95 mulheres da Docapesca, existem 47 que tem pelo menos o ensino secundário, o que corresponde em termos percentuais a cerca de 50%. Já os homens, apenas cerca de 20% tem como habilitações académicas pelo menos o 12º ano de escolaridade.

6 – TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO



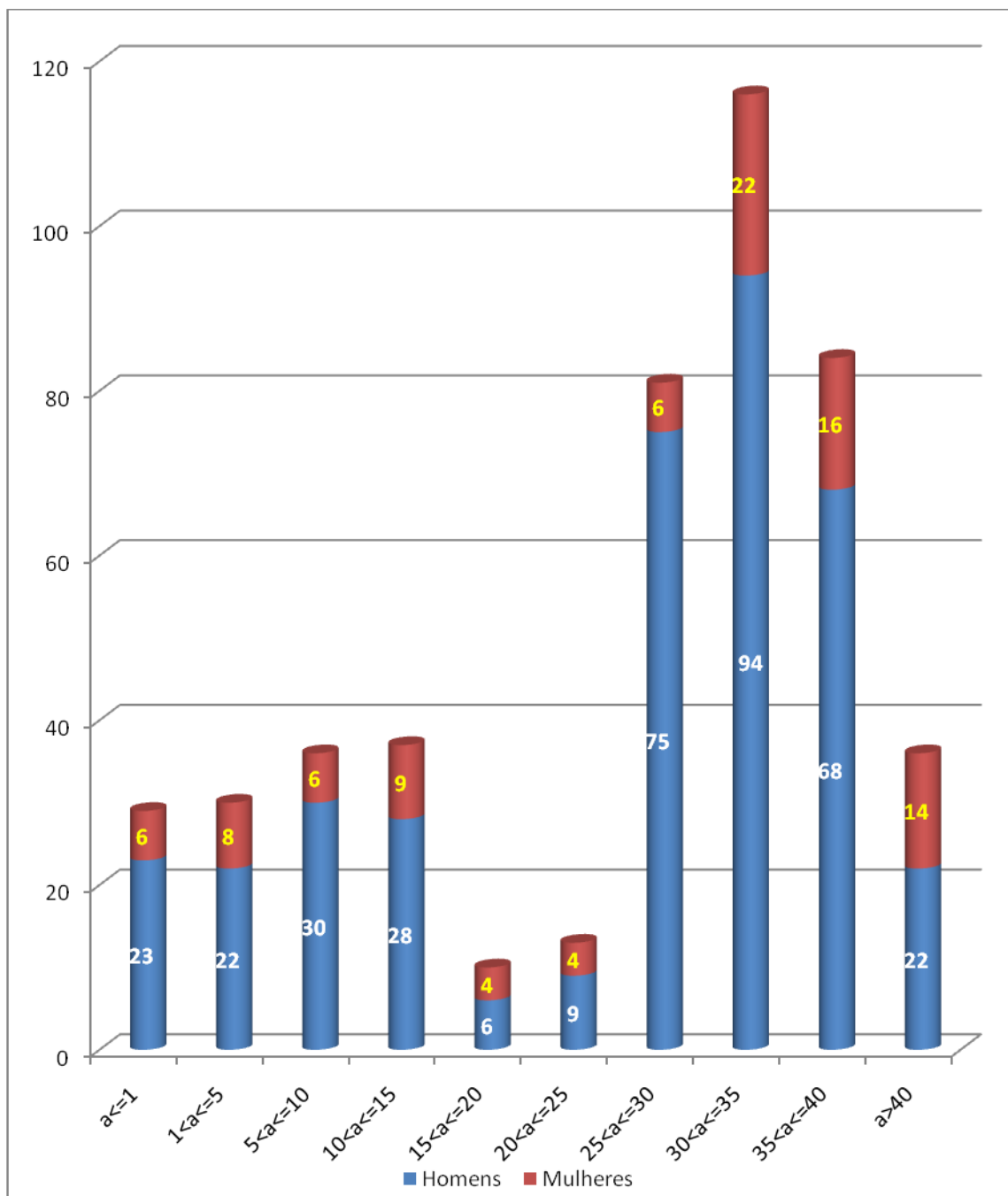
No que diz respeito ao tipo de contrato de trabalho, a distribuição faz-se de acordo com o gráfico supra, onde se verifica que existem 4 mulheres contratadas a termo e 91 efetivas, e 12 homens contratados a termo e 365 efetivos.

7 – TIPO DE HORÁRIO DE TRABALHO



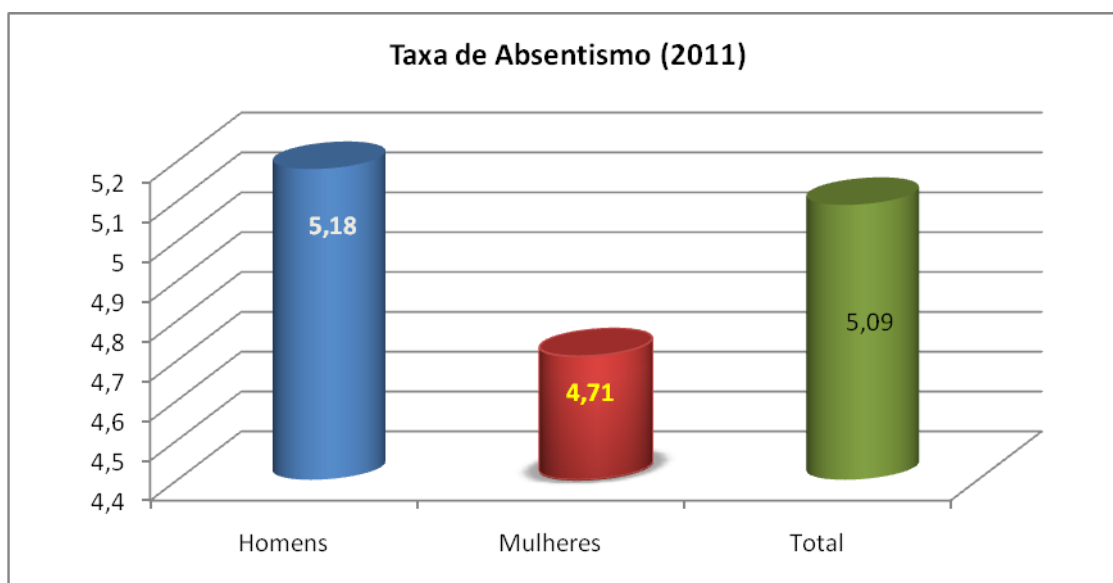
Relativamente aos tipos de horário, verificamos que existem 477 trabalhadores a full-time e 25 em regime de part-time, sendo em ambos os casos as mulheres representam cerca de 20%.

8 – PIRÂMIDE DE ANTIGUIDADES



Relativamente a antiguidades, verificamos nesta pirâmide que a maior parte dos trabalhadores (67%) tem pelo menos 25 anos de antiguidade, 8% têm mais de 40 anos de antiguidade. Onde se regista uma maior predominância de trabalhadores do sexo feminino é no escalão de antiguidade dos 30 aos 35 anos.

9 – TAXA DE ABSENTISMO



No que diz respeito ao absentismo ocorrido no ano de 2011, verificamos que taxa rondou os 5,09%, sendo que no universo dos homens registou-se uma taxa de absentismo de 5,18% e no universo das mulheres uma taxa de 4,71%.

Em termos de horas de ausência, os homens registaram 32.724 horas, que correspondem em termos médios a cerca 4.090 dias de ausência. As mulheres registaram 6.959 horas, que correspondem a cerca de 869 dias de ausência.

II – OBJECTIVOS E MEDIDAS

2.1 Estratégia, Missão e Valores

Objectivo 1 – Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na empresa.

- **Medida 1.1.** - Inclusão do princípio da Igualdade de Género no Plano de Atividades, enquanto valor dos serviços centrais e delegações.
- **Medida 1.2** - Revisão do Código de Conduta e Manual de Acolhimento com inclusão do princípio da Igualdade de Género.

2.2 Recursos Humanos/Pessoal

Objectivo 2 – 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 dependentes.
- **Medida 2.2** – Desenvolver e promover orientações que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar.

2.3 Diálogo Social e Participação

Objectivo 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.

- **Medida 3.1** – Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre mulheres e homens.

2.4 Formação Profissional

Objectivo 4 – Fomentar a integração no plano de formação de ações no âmbito da igualdade de género.

- Medida 4.1 – Dar continuidade à realização de ações de formação relativas à temática da igualdade de género.

2.5 Comunicação e Linguagem

Objectivo 5 – utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual.

- Medida 5.1 – Desenvolver e apresentar orientações para aplicação na comunicação interna e externa.

2.6 Co-responsabilidade e conciliação entre a vida profissional e familiar

Objectivo 6 – Promover a existência de medidas de apoio aos/às trabalhadores/as que visem facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar.

- Medida 6.1 Recolha de sugestões, através da realização de questionários que permitem aferir o grau de satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras em relação às condições criadas para facilitar a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional.

2.7 Recolha e Gestão da Informação

Objectivo 7 – Incrementar, ao nível da recolha e gestão de dados, sempre que se possa aplicar, a desagregação da informação por sexo.

- Medida 7.1 – Integrar a desagregação da informação por sexo na elaboração das ferramentas de recolha.

Objectivo 8 – Garantir que todos os dados estatísticos, sempre que aplicável, integrem a variável sexo.

- Medida 8.1 – Incluir a variável sexo, sempre que aplicável, nos processos de recolha de toda a informação administrativa e estatística.

III – MAPAS RESUMO DE INTERVENÇÕES

Estratégia, Missão e Valores

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade Pela Actividade
Objectivo 1 - Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na empresa.	Medida 1.1 Inclusão do princípio da Igualdade de Género no Plano de Actividades, enquanto valor dos serviços centrais e Delegações.	Planos de Actividade dos Serviços Centrais e Delegações.	De 80 a 100% Ano	Até ao final do período de vigência do Plano de Actividades.	Serviços Centrais e Delegações.	Serviços Centrais e Delegações.
	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%	Até ao final do ano de 2012	Serviços Centrais e Delegações.	Serviços Centrais e Delegações.

Recursos Humanos / Pessoal

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade Pela Actividade
Objectivo 2 - 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 Administração (C.A.), a concluir pelo GCAD.	100%	Anual	Serviços Centrais e Delegações.	Serviços Centrais, Delegações e GCAD.
	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 Actividades.	Todos os trabalhadores, sem exceção, dos Serviços Centrais e Delegações.	C. A., Diretores dos Serviços Centrais e das Delegações.

Dialogo Social e Participação

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade Pela Atividade
Objectivo 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 Delegação que promoveram a recolha de sugestões	De 90 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades.	Serviços Centrais e Delegação	Serviços Centrais e Delegações.

Formação Profissional

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade Pela Atividade
Objectivo 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.

Comunicação e Linguagem

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade Pela Atividade
Objectivo 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 Delegação que Desenvolveram e apresentaram as orientações	80% a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades.	Serviços Centrais e Delegações.	Serviços Centrais e Delegações.

Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade Pela Atividade
Objectivo 6 - Promover a existência de medidas de apoio aos/às 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 de 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.

Recolha e Gestão da Informação

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade Pela Atividade
Objectivo 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.
Objectivo 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.

IV – IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

Por forma a ser implementado o presente plano, mostra-se necessário garantir as seguintes condições:

- Os Diretores deverão informar os trabalhadores pertencentes à sua estrutura orgânica, do plano e dos objetivos traçados pelo mesmo, para que se concretize a sua implementação;
- Os Diretores deverão assegurar a implementação do Plano nas suas unidades orgânicas;
- Os Diretores deverão reportar anualmente ao Gabinete de Auditoria o estado de implementação do Plano;
- Os Diretores deverão alertar, com a brevidade possível, o Gabinete de Auditoria das irregularidades que, a este nível, ocorram na sua unidade orgânica;
- Os Diretores deverão, anualmente, propor à Administração as ações tidas por convenientes, para resolução de problemas existentes ou para melhoria do próprio Plano.

V – AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

- Cabe ao Gabinete de Auditoria proceder à avaliação e acompanhamento do Plano, através da análise e mensuração dos indicadores de execução.
- O Gabinete de Auditoria efetuará, anualmente, um balanço da execução das medidas previstas no Plano.

VI – REVISÃO

- O Presente Plano será revisto 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 de cinco em cinco anos.

VII – ENTRADA EM VIGOR

O Plano entra em vigor no dia 1 de Julho de 2012.