

Aprovado
26.04.2018


Teresa Albuquerque
Presidente do
Conselho de Administração


Carlos Figueiredo
Vogal do
Conselho de Administração


Sérgio Faias
Vogal do
Conselho de Administração



DOCAPESCA

PORTOS E LOTAS, S.A.

Plano para a Igualdade e Não Discriminação na

Docapesca – Portos e Lotas, SA – Ano de 2017

9.º Relatório de Acompanhamento

DIREÇÃO DE AUDITORIA E CONTROLO INTERNO

MARÇO DE 2018

ENQUADRAMENTO

A Docapesca – Portos e Lotas, SA implementou o seu Plano para a Igualdade e Não Discriminação (doravante Plano)¹ obedecendo aos requisitos legais previstos na Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de agosto, e no Regime Jurídico do Sector Público Empresarial², que determinaram a adoção de um plano e a sua monitorização.

O Plano, elaborado durante a vigência do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação 2010-2013³, foi o instrumento de execução das políticas de combate à discriminação em todas as áreas de atividade da Docapesca, para promover uma empresa mais moderna, justa e equitativa. O atual relatório foi elaborado pela Direção de Auditoria e Controlo Interno e sintetizou o resultado da consulta efetuada a todos os dirigentes e das medidas implementadas pela empresa em 2017.

IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

As principais conclusões sobre a implementação do Plano na Docapesca foram as seguintes:

- A Docapesca respondeu ao Inquérito Anual sobre Planos para a Igualdade nas Empresas do Setor Empresarial do Estado, do Departamento de Estatística do Emprego Público, do Ministério das Finanças – DGAEP, e participou na consulta efetuada para a nova Estratégia para os novos Planos Nacionais na área da igualdade e não discriminação, da responsabilidade da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), a pedido do Gabinete da Exma. Senhora Ministra do Mar.
- A Docapesca não recebeu qualquer queixa de práticas de discriminação em função do sexo, ao abrigo da Lei n.º 14/2008, de 12 de março, na redação dada pela Lei n.º 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.
- O número de mulheres em funções de liderança continuou a ser visível ao nível do Conselho de Administração e dos cargos dirigentes⁴:
 - O Conselho de Administração tem uma Presidente em exercício⁵ e cumpriu a meta da quota mínima por género de 33%⁶, não obstante a paridade entre géneros observada entre 1 de abril e 6 de junho (G-1).⁷
 - As posições de liderança foram ocupadas por uma maior percentagem de mulheres em cargos de direção e de chefia de departamento, em 58% das unidades orgânicas.

¹ Aprovado em 2012.

² Aprovado pelo Decreto-lei n.º 133/2013, de 3 de outubro (artigos 49.º e 50.º).

³ Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro.

⁴ Desde a reestruturação empreendida em 2016.

⁵ Desde 23/5/2016.

⁶ As metas para «(...) Promover o equilíbrio de género no patamar dos 33% nos cargos de direção para as (...) empresas do setor público (...)» constam do Programa do XXI Governo Constitucional – 2015-2019, p. 241.

⁷ A ida da Vogal do Conselho para um instituto público, originou esta alteração.

- Ao nível do número total de trabalhadores (487), o género masculino continuou a constituir a maioria da força de trabalho permanente na Docapesca (79%), pelo tipo de atividade ligado a setores tradicional e predominantemente masculinos, enquanto o género feminino esteve, principalmente, concentrado em funções administrativas (G-2). Esta realidade verificou-se em todos os serviços da Docapesca, disseminados pelo território de Portugal Continental⁸ (G-3).
- Os recursos humanos da empresa apresentaram uma idade média ligeiramente acima dos 50 anos e uma antiguidade média na empresa de cerca de 24 anos.
- Ao nível das habilitações, 63% do seu efetivo possuía habilitações ≤ ao 3.º ciclo do ensino básico (G-4 a G-4.2).
- Da consulta efetuada a todos os dirigentes, sobre a execução do Plano na Docapesca, aferiu-se que este foi positivamente cumprido.
- A empresa procurou salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da Não Discriminação, no desenvolvimento institucional, tendo-se empenhado para que todos os seus recursos humanos tivessem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, relativamente ao acesso ao emprego, à formação e às condições de trabalho:
 - Os trabalhadores e colaboradores não foram privilegiados, beneficiados, prejudicados, privados de qualquer direito, ou isentos de qualquer dever, em função da idade, sexo, nacionalidade, origem étnica ou raça, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, instrução, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, convicções religiosas ou político-ideológicas e filiação sindical.
 - O plano de remunerações vigente, definido de acordo com a categoria e a função dos trabalhadores, respeitou a igualdade salarial entre mulheres e homens.
 - Na publicitação da necessidade de contratação de mão-de-obra não houve discriminação em relação ao género.
 - Os processos de recrutamento e seleção concretizados cumpriram o quadro legal vigente, respeitaram os princípios de igualdade de género e não discriminação, e resultaram na contratação de 7 mulheres e 28 homens. A maioria dos recrutamentos destinou-se ao preenchimento de vagas na área de Exploração (lotas).
 - Aos 35 novos trabalhadores admitidos foram divulgados o Código de Conduta e o Manual de Acolhimento, que contêm os princípios da igualdade de género.
 - De modo a suprimir qualquer desequilíbrio e desigualdade, relativamente à idade e à escolaridade dos seus recursos humanos, a Docapesca continuou a investir e a promover políticas ativas de desenvolvimento de novas competências, e a valorizar a experiência e as competências-chave (G-4 a G-4.2):

⁸ No período em exercício, os serviços da Docapesca distribuíam-se pela sede, em Lisboa, e pelas direções descentralizadas, as DLPP de Norte, Matosinhos, Centro Norte, Centro, Centro Sul e Algarve, que incluem 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.

- Da colaboração intergeracional entre os diversos protagonistas da cadeia de valor⁹ resultou o sucesso da certificação das lotas da Póvoa de Varzim e da Figueira da Foz, um dos objetivos estratégicos mais emblemáticos.
- As restrições impostas pelo Orçamento de Estado em termos de contratação de bens e serviços, levaram a Docapesca a priorizar as ações de formação em função das principais necessidades, não tendo sido exequível efetuar ações no âmbito específico da Igualdade de Género e Não Discriminação, em 2017. Contudo, as 84 ações de formação realizadas, num total de 1.537 horas tiveram 1.527 participantes, de todas os géneros, idades e níveis de escolaridade.
- Todos os recursos humanos da empresa tiveram igualdade de oportunidades no acesso aos benefícios concedidos pela empresa, destacando-se os seguintes:

BENEFÍCIOS
- Seguro de saúde
- Concessão de 4 dias de dispensa particular, por ano
- Empréstimos por conta das remunerações
- Pagamento dos dias de ausência ao trabalho por assistência à família, desde que devidamente justificada
- Subsídio de estudo para quem pretenda incrementar as suas habilitações (desde que tenha interesse para o desempenho na empresa.
- Complemento de subsídio de doença e de acidentes de trabalho

- Adotaram-se boas práticas para a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional na Docapesca. Aos trabalhadores e às trabalhadoras que solicitaram horário flexível para prestar apoio familiar, devidamente fundamentado, concedeu-se a possibilidade de o praticarem, sem perda de direitos obtidos ou remuneração.

RECOMENDAÇÕES

Propõem-se as seguintes recomendações:

- O relatório seja divulgado a todos os trabalhadores e publicado no site da empresa.
- O Plano da Docapesca, vigente desde 2012, seja revisto quando o próximo Plano Nacional, em vigor até 2017, for alterado pelas entidades competentes.
- Sejam realizadas ações de formação e sensibilização sobre igualdade de género e não discriminação, no decurso de 2018, incluídas no Plano Anual de Formação.
- Sejam contempladas questões sobre igualdade de género e não discriminação em questionários que decorram de consultas aos trabalhadores da Docapesca.

Lisboa, 22/03/2018.

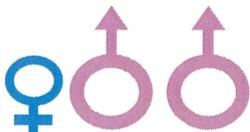
A Direção de Auditoria e Controlo Interno

⁹ É de referir que 23% do total dos recursos humanos da Docapesca se situava na faixa etária inferior a 40 anos.

ANEXOS

Composição do Conselho de Administração por género em 2017 (G-1)

De 1 jan a 31 mar



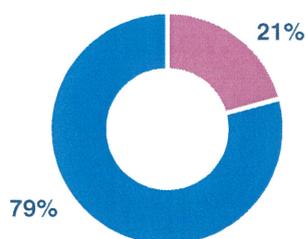
De 1 abr a 8 jun



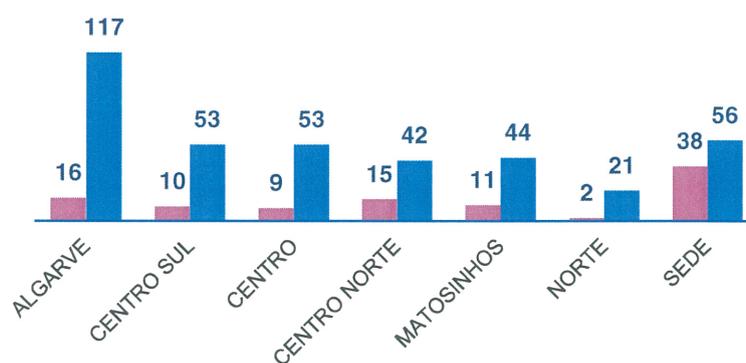
De 8 jun a 31 dez



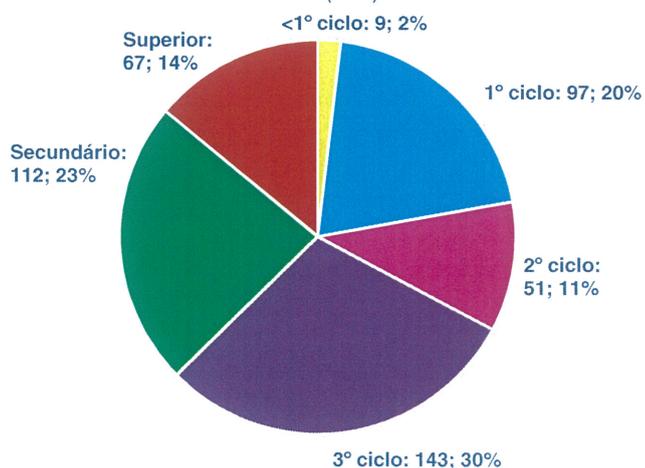
Trabalhadores por Género, ao nível nacional, em 31/12/2017 (G-2)



Trabalhadores por Género, ao nível das unidades, em 31/12/2017 (G-3)



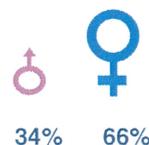
Habilitações Académicas, em 31/12/2017 (G-4)



Habilitações ≤ ao ensino básico (G-4.1)



Habilitações ≥ ao ensino secundário e superior (G-4.2)



FICHA TÉCNICA

Título: Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca – Portos e Lotas, SA – Ano de 2017
9.º Relatório de Acompanhamento

Autoria: Direção de Auditoria e Controlo Interno

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