



DOCAPESCA

PORTOS E LOTAS, S.A.

PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

30-07-2013



**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 (12)

5 - REVISÃO (13)

1. ENQUADRAMENTO

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

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, colocar as pessoas no centro da ação, contribuir para a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, eliminar a segregação horizontal e vertical e promover a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, revelando-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, foram determinadas:

- 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;
- o dever de reportar semestralmente ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

Após a elaboração do diagnóstico prévio da situação de mulheres e homens, da aprovação do Plano para a Igualdade pelo Conselho de Administração¹ e do primeiro Relatório de Avaliação e Acompanhamento do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca², ambos amplamente divulgados pela empresa, é chegado o momento de apresentar o novo resultado da avaliação do impacto das medidas executadas e da aplicação do Plano no decurso do semestre que ora termina.

O acompanhamento das ações e dos resultados visou responder a um conjunto de questões relativamente a cada domínio específico de intervenção e ao Plano para a Igualdade e Não Discriminação na sua globalidade, de que destacamos:

¹ Julho de 2012.

² Fevereiro de 2013.

- 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.

De acordo com as orientações, os resultados foram divulgados internamente a toda a estrutura organizativa da empresa, assim como 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 determina sete grandes objetivos e 10 medidas.

Numa apreciação global, considera-se que as medidas preventivas contempladas no Plano são corretas, adequadas, e contribuem para:

- uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens;
- a eliminação da segregação horizontal e vertical;
- a promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional na Docapesca.

Decorrido um ano sobre a sua aprovação e entrada em vigor, realçamos que a maioria das medidas se encontra implementada, ou em fase de implementação, e os diferentes dirigentes, quer da sede, quer das delegações, têm vindo a assegurar a continuidade da sua implementação e monitorização.

3. MAPAS RESUMO DE INTERVENÇÕES – Análise do nível de execução

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	NÍVEL DE EXECUÇÃO	OBSERVAÇÕES
OBJETIVO 1	MEDIDA 1.1							
Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não Discriminação entre mulheres e homens na Docapesca	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%	Anual	Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais e Delegações	100%	Executado
	MEDIDA 1.2							
	Divulgação do <i>Código de Conduta</i> , <i>Manual de Acolhimento</i> e <i>Princípios da Docapesca</i> onde se incluiu o Princípio da Igualdade de Género	<i>Código de Conduta</i> com referência à Igualdade de Género	100%	Primeiro semestre de 2013	Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais e Delegações	100%	Serviços Centrais e Delegações - executado

RECURSOS HUMANOS / PESSOAL

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	NÍVEL DE EXECUÇÃO	OBSERVAÇÕES
OBJETIVO 2	MEDIDA 2.1							
Garantir as condições do Princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos	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, a concluir pelo GCAD	100%	Anual	Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais, Delegações e GCAD	–	Foi apresentada uma recomendação do GCAD para manter e aprofundar a aplicação da igualdade na avaliação do desempenho
	MEDIDA 2.2							
	Desenvolvimento e promoção de 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	97%	Os 7 % correspondem às respostas obtidas das unidades orgânicas da Sede e das Delegações

DIÁLOGO 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	97%	Os 7% 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 e trabalhadoras dos Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais e Delegações	–	Previstas para 2013: entre 4 a 8 ações de formação

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/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 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 DAJRH prevê a realização de um inquérito no 2.º semestre de 2013

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	–	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
Os 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	71%	<ul style="list-style-type: none"> – De acordo com as informações veiculadas pelos diretores, o Plano foi divulgado em todas as unidades orgânicas, a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras. – Numa Delegação elaborou-se o registo escrito da tomada de conhecimento. Na mesma Delegação, divulgou-se ainda o local onde o Plano estaria acessível para consulta futura
Os diretores devem assegurar a implementação do Plano nas suas unidades orgânicas	71%	Os diretores comunicaram ao Gabinete de Auditoria que o Plano se encontra em implementação permanente
Diretores devem reportar, anualmente, ao Gabinete de Auditoria o estado de implementação do Plano	71%	Das catorze unidades orgânicas existentes, dez unidades orgânicas responderam à solicitação do Gabinete de Auditoria

4. CONTRIBUTOS DAS UNIDADES ORGÂNICAS

Em janeiro de 2013, a Docapesca aprovou o novo *Código de Conduta* que acolheu as recomendações da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, bem como os *Princípios da Docapesca, Portos e Lotas, SA*, nos quais se promove

“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”.

Na sequência das determinações do despacho do Conselho de Administração, exarado na CS n.º DAJRH-11/2013, de 7 de junho, o Gabinete de Auditoria requereu a todas as unidades orgânicas, da Sede e das Delegações, informação relativa à execução do Plano para a Igualdade e Não Discriminação, ao longo do primeiro semestre de 2013.

Os pontos realçados pelas unidades orgânicas foram os referentes ao estado de implementação do Plano e à inexistência de irregularidades.

O Gabinete de Auditoria recebeu os seguintes contributos:

- Direção de Apoio Jurídico e Recursos Humanos (DAJRH) – Sede;
- Direção de Exploração (DEXP) – Sede;
- Direção Financeira (DFIN) – Sede;
- Gabinete de Auditoria (GA) – Sede;
- Delegação Sul;
- Delegação de Matosinhos;
- Delegação Norte;
- Delegação Centro Sul;
- Delegação Centro;
- Delegação Centro Norte.

5. REVISÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

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 ponderada a oportunidade de revisão do Plano.

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

No Relatório ora apresentado, a metodologia para aferir o cumprimento das medidas teve por base as respostas recebidas no Gabinete de Auditoria.

Comparativamente à primeira avaliação salienta-se a adesão de quatro unidades orgânicas à avaliação semestral do Plano.

Por último, evidencia-se que as Delegações voltaram a contribuir positiva e atempadamente para a avaliação do Plano.

Destaca-se o facto de que parte significativa do efetivo dos trabalhadores da Docapesca se encontra nas Delegações.

Lisboa, 30 de julho de 2013

Emília Pires

Teresa Coelho

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