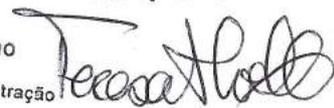


A. Norado .
29.03.2017

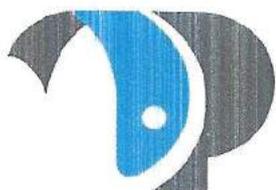
Teresa Coelho
Presidente do
Conselho de Administração



Maria José Moura
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 2016
8.º Relatório de Acompanhamento**

DIREÇÃO DE AUDITORIA E CONTROLO INTERNO

MARÇO DE 2017



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MAR



Igualdade

ÍNDICE

1.ENQUADRAMENTO.....	3
2.MONITORIZAÇÃO DO PLANO	3
2.1.1.EQUILÍBRIO NA DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE RECURSOS HUMANOS POR GÉNERO	3
a) METAS PARA O EQUILÍBRIO DE GÉNERO NOS CARGOS DE DIREÇÃO.....	4
b) REVERSÃO DA TENDÊNCIA.....	4
2.1.2. IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES.....	4
2.1.3. A IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO.....	5
CONCLUSÕES.....	6
RECOMENDAÇÕES.....	6
ANEXOS – GRÁFICOS.....	7

ÍNDICE DE GRÁFICOS

G-1 – Composição do C.A. por género	7
G-2 – Direção das unidades por género	7
G-3 – Chefias das Direções por género	7
G-4 – Chefias dos Departamentos por género	7
G-5.1 – Trabalhadores distribuídos por género, ao nível nacional, em 31/12/2011	7
G-5.2 – Trabalhadores distribuídos por género, ao nível nacional, em 31/12/2016	7
G-6.1 – Trabalhadores distribuídos por género, ao nível das unidades, em 31/12/2011	7
G-6.2 – Trabalhadores distribuídos por género, ao nível das unidades, em 31/12/2016	7

1. ENQUADRAMENTO

O Plano para a Igualdade e Não Discriminação na Docapesca – Portos e Lotas, SA, vigente desde em 01/07/2012 (doravante Plano), foi elaborado segundo as orientações que determinaram a adoção de um Plano por todas as entidades do Setor Empresarial do Estado e durante a vigência do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação 2010-2013¹.

A Docapesca, através do seu Plano, assumiu os compromissos de promover a igualdade entre mulheres e homens e de desenvolver ações no âmbito da igualdade e não discriminação em todas as suas áreas de atividade.

Em termos globais, 2016 foi um ano desafiante para a empresa e para o novo Conselho de Administração nomeado², que assumiu desde logo o compromisso de racionalizar o modelo de governance, através da implementação da nova macroestrutura funcional³. Estas medidas objetivaram conseguir maior estabilidade para os recursos económico-financeiros e humanos e agilizar a consolidação do ciclo da transferência de novas competências do extinto Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos (IPTM) para a Docapesca.

2. MONITORIZAÇÃO DO PLANO

A Direção de Auditoria e Controlo Interno procedeu à presente monitorização da execução do Plano, que foi anual, em vez de semestral, pela conjuntura de mudança observada na empresa. O acompanhamento decorreu da consulta a todas as unidades, numa perspetiva transversal e enquanto processo participativo, com vista a uma melhoria contínua dos procedimentos neste âmbito. Com o objetivo de apreender o impacto que a adoção do Plano na Docapesca teve no seu quadro de pessoal efetivo, realizaram-se algumas análises comparativas dos dados reportados no Plano de 2012 (referentes a 31/12/2011) com os apurados em período homólogo de 2016.

2.1. IMPACTOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

2.1.1. EQUILÍBRIO NA DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DE RECURSOS HUMANOS POR GÉNERO

Em 2016, a Docapesca perseverou no objetivo de alcançar o equilíbrio na distribuição do número de recursos humanos por género.

¹ Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro.

² Em 23/05/2016.

³ Resultante da aprovação de várias deliberações estruturantes, no último semestre de 2016.

a) METAS PARA O EQUILÍBRIO DE GÉNERO NOS CARGOS DE DIREÇÃO

Em 2016, pela primeira vez em cerca de 60 anos de atividade, a Docapesca atingiu as metas para o equilíbrio de género em algumas áreas-chave, iniciando-se uma mudança de paradigma⁴:

- **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:** A 23/05/2016, foi nomeada uma Administração composta por duas mulheres e um homem, cumprindo-se a quota mínima de 33%, por género. De destacar que o cargo de Presidente voltou a ser ocupado por uma mulher (G-1).
- **DIRETORES E CHEFES DE DEPARTAMENTO:** No último semestre do ano, o Conselho de Administração procedeu à nomeação dos Diretores e Chefes de Departamento para a nova estrutura funcional das unidades flexíveis autónomas, medida que se traduziu em:
 - Mais unidades dirigidas por mulheres, do que homens, em termos globais (G-2).
 - O alcance da paridade de género, em termos de chefia de direções (G-3).
 - Mais mulheres a chefiarem departamentos (G-4).

b) REVERSÃO DA TENDÊNCIA

Em 2016, a distribuição de recursos humanos por género continuou a constituir uma meta a atingir, apesar das condicionantes impostas pelas sucessivas Leis do Orçamento de Estado, em matéria de contratação de recursos humanos, e da incorporação na Docapesca de trabalhadores oriundos do IPTM. As circunstâncias referidas não permitiram, ainda, reverter a tendência observada quando se compararam os valores de 31/12/2011 e 31/12/2016:

- Enquanto as mulheres representavam 20% da força de trabalho permanente da Docapesca (centrada em funções nas áreas administrativas), os homens constituíam a maioria da força de trabalho da empresa, situação justificada pelo facto de a empresa operar em setores de atividade tradicional e predominantemente masculinos (G-5.1 e G-5.2).
- Em termos de unidades flexíveis, na sede verificou-se a persistência de paridade de género, enquanto nas Direções de Lotas e Portos de Pesca (DLPP) o género masculino continuou a constituir a maioria do quadro de pessoal, atendendo ao tipo de atividade predominantemente desenvolvido (G-6.1 e G-6.2).

2.1.2. IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

O plano de remunerações da Docapesca continuou a respeitar a igualdade salarial entre homens e mulheres, encontrando-se, há muito, definido de acordo com a categoria e a função dos seus trabalhadores.

⁴ 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.

2.1.3. A IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

Da avaliação da execução dos objetivos e medidas do Plano, em 2016, apurou-se que o balanço global foi positivo, sendo de destacar que:

- a) Continuaram a adotar-se os princípios contidos no Plano Nacional Para a Igualdade e Não Discriminação, enquanto instrumento de execução de políticas públicas de promoção da igualdade de género, nomeadamente, no âmbito das boas práticas de governação e das boas práticas de igualdade no trabalho.
- b) A empresa pautou a sua atuação em consonância com o Regime do Sector Público Empresarial⁵, especialmente quanto à obrigação de prosseguir os objetivos de Responsabilidade Social e de Política de Recursos Humanos e Promoção da Igualdade. Em termos de responsabilidade social, a empresa continuou atenta aos problemas das comunidades piscatórias, sobretudo nas localidades tradicionalmente dependentes da pesca, e prosseguiu a prestação de serviços aos armadores/pescadores, designadamente no cumprimento de obrigações legais junto da Autoridade Tributária e da Segurança Social.
- c) A empresa adotou, igualmente, as medidas previstas no Plano para alcançar a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, para eliminar discriminações e permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Prosseguiram-se políticas de recursos humanos orientadas para a valorização, atualização e desenvolvimento de novas competências dos trabalhadores, com vista à melhoria do desempenho organizacional. Os trabalhadores continuaram a beneficiar de um seguro de saúde concedido pela empresa.

⁵ Incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas. O regime aprovado pelo Decreto-lei n.º 133/2013, de 3 de outubro (artigos 49.º e 50.º).

CONCLUSÕES

O Plano da Docapesca continuou a constituir-se como referencial para a integração da perspetiva de igualdade de género nos vários domínios da empresa.

Considerou-se que as medidas contempladas no Plano continuavam corretas e adequadas e que contribuíam para a 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.

RECOMENDAÇÕES

A Direção de Auditoria e Controlo Interno apresentará o presente relatório de acompanhamento ao Conselho de Administração e propõe que:

- O mesmo seja divulgado a todos os trabalhadores e publicado no site da empresa.
- O Plano da Docapesca, aprovado em 2012, seja revisto quando o V Plano Nacional, em vigor até 2017, for alterado.
- A avaliação do Plano passe a ser anual, em vez de semestral.

Lisboa, 10/03/2017.

A Direção de Auditoria e Controlo Interno

MARGARIDA SILVA

Margarida R. Silva

EMÍLIA PIRES

Emília Pires

SIZALDA GONÇALVES

Sizalda Gonçalves

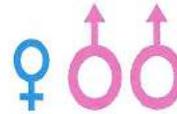
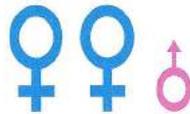
ANEXOS – GRÁFICOS

Composição do C.A. por género

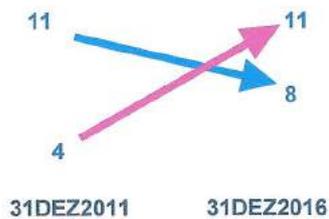
2012-2016

(G-1)

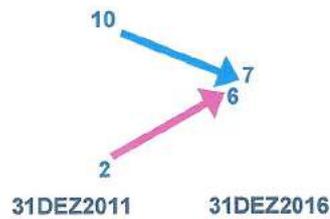
2016-2018



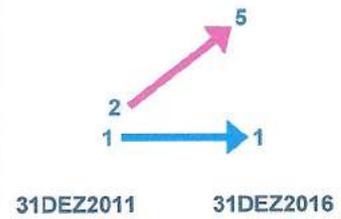
Direção das unidades por género
(G-2)



Chefia das Direções por género (G-3)



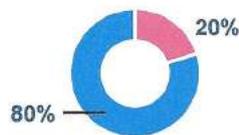
Chefia dos Departamentos por género (G-4)



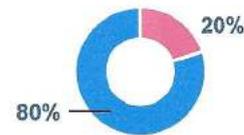
MULHERES HOMENS

Trabalhadores Distribuídos por Género, ao nível nacional

Em 31/12/2011 (G-5.1)

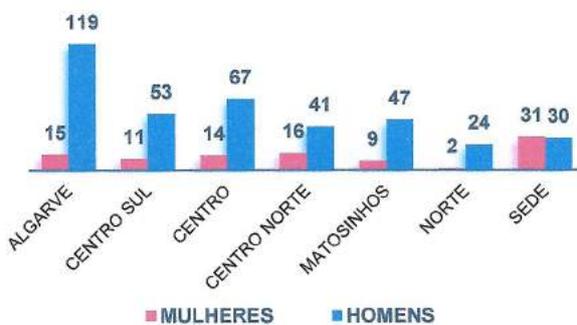


Em 31/12/2016 (G-5.2)

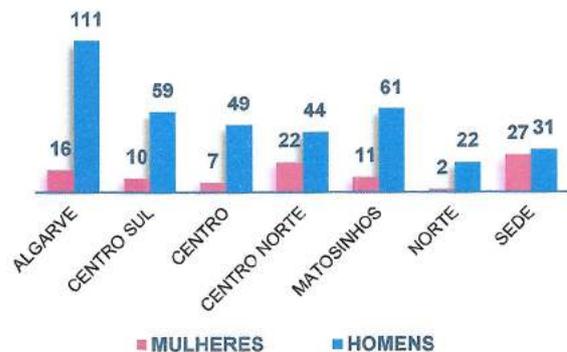


Trabalhadores Distribuídos por Género, ao nível das unidades

Em 31/12/2011 (G-6.1)



Em 31/12/2016 (G-6.2)



FICHA TÉCNICA

Título: Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca – Portos e Lotas, SA – Ano de 2016
8.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