



**DOCAPESCA**  
PORTOS E LOTAS, S.A.

*Handwritten signature*  
1.8.2018

*Handwritten signature*  
Luis

## PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

SEXTO RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

1.<sup>a</sup> SEMESTRE DE 2015

28-07-2015



**GOVERNO DE  
PORTUGAL**

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA  
E DO MAR

 **igualdade**

# ÍNDICE

**1 - ENQUADRAMENTO (3)**

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

**3 - MAPAS RESUMO DE INTERVENÇÕES (6)**

**4 - CONTRIBUTOS DAS UNIDADES ORGÂNICAS (12)**

**5 - REVISÃO (14)**

## 1. ENQUADRAMENTO

O V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017 (V PNI) é o instrumento de execução de políticas públicas de promoção da igualdade, que visa a melhoria da igualdade de género e o combate às discriminações, em função do sexo e da orientação sexual.

Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, o referido Plano enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, designadamente no âmbito da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP).

Destacam-se, pela sua relevância, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015 e a Estratégia Europa 2020.

O V Plano, em apreço, integra as seguintes áreas:

- Área Estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local (contempla 13 Medidas);
- Área Estratégica 2 – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas (observa 5 subáreas e 27 Medidas);
- Área Estratégica 3 — Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal (considera 8 Medidas);
- Área Estratégica 4 — Orientação Sexual e Identidade de Género (abrange 8 Medidas);
- Área Estratégica 5 – Organizações Não Governamentais (contempla 3 Medidas);
- Área Estratégica 6 — Comunicação Social (abrange 4 Medidas);
- Área Estratégica 7 – Cooperação (contempla 2 subáreas e 9 Medidas).

Também o regime que estabelece os princípios e regras aplicáveis ao Sector Público Empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas, aprovado pelo Decreto-lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, determina expressamente que as empresas públicas devem prosseguir objetivos de responsabilidade social e ambiental, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional, a promoção da igualdade e da não discriminação, a proteção do ambiente e o respeito por princípios de legalidade e ética empresarial.

Nos termos do artigo 50.º do referido regime, as empresas públicas devem adotar planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva paridade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Através do Decreto-lei n.º 16/2014, de 3 de fevereiro, foi transferida a jurisdição portuária dos portos de pesca e marinas de recreio do Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, IP (IPTM, IP), para a Docapesca, Portos e Lotas, SA, que também lhe sucedeu nas funções de autoridade portuária nos portos de pesca e nas marinas de recreio sob sua jurisdição<sup>1</sup>.

As novas funções atribuídas à empresa significaram a implementação de alterações internas relevantes, de que se destacam a uniformização de procedimentos, a resolução das questões relativas aos recursos humanos, às questões financeiras e comerciais.

Iniciou-se a elaboração de um novo Plano para a Igualdade e Não Discriminação que integra as novas atividades da empresa, bem como algumas das medidas do V PNI e que se encontra em fase de conclusão.

Nestes termos, optou-se por continuar a monitorizar o Plano atualmente vigente.

---

<sup>1</sup> De acordo com o n.º 2 do artigo 2.º, do Decreto-lei n.º 16/2014, de 3 de fevereiro.



## **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 dez 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.

Decorridos cerca de três anos sobre a sua aprovação e entrada em vigor, realçamos que a maioria das medidas se encontra implementada, e que os dirigentes da sede e das delegações têm procurado 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                                                                                                    | <b>MEDIDA 1.1</b>                                                                                                                            |                                                               |              |                           |                                |                                 |                   |             |
| Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não Discriminação entre mulheres e homens na Docapesca | Inclusão do Princípio 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   |
|                                                                                                               | <b>MEDIDA 1.2</b>                                                                                                                            |                                                               |              |                           |                                |                                 |                   |             |
|                                                                                                               | Divulgação do <i>Código de Conduta, Manual de Acolhimento e 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 2014 | Serviços centrais e delegações | Serviços centrais e delegações  | 100%              | Executado   |

## RECURSOS HUMANOS / PESSOAL

| OBJETIVOS                                                                                                  | MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                         | INDICADORES                                                                                                 | METAS        | CALENDARIZAÇÃO                                             | PÚBLICO-ALVO                                                            | RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE                                             | NÍVEL DE EXECUÇÃO | OBSERVAÇÕES                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| OBJETIVO 2<br><br>Garantir as condições do Princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos | <b>MEDIDA 2.1</b><br><br>Desenvolvimento de orientações pelo Grupo Coordenador da Avaliação de Desempenho (GCAD) que visem a prevenção da discriminação na avaliação de desempenho dos trabalhadores e das 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                                        | 100%              | Apresentaram-se sugestões e uma recomendação por parte do GCAD para manter e aprofundar a aplicação da igualdade na avaliação do desempenho |
|                                                                                                            | <b>MEDIDA 2.2</b>                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                             |              |                                                            |                                                                         |                                                                             |                   |                                                                                                                                             |
|                                                                                                            | Desenvolvimento e promoção de orientações que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar.                                                                                                                                               | Serviços centrais e delegações, 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 | 100%              | Executado                                                                                                                                   |



## DIALOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO

| OBJETIVOS                                                                                                                                                         | MEDIDAS                                                                                                                      | INDICADORES                                                          | METAS         | CALENDARIZAÇÃO                                             | PÚBLICO-ALVO                   | RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE | NÍVEL DE EXECUÇÃO | OBSERVAÇÕES |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------------|-------------|
| <b>OBJETIVO 3</b>                                                                                                                                                 |                                                                                                                              |                                                                      |               |                                                            |                                |                                 |                   |             |
| 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  | 100%              | Executado   |

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

| OBJETIVOS                                                                            | MEDIDAS                                                                                        | INDICADORES       | METAS    | CALENDARIZAÇÃO | PÚBLICO-ALVO                                                              | RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE | NÍVEL DE EXECUÇÃO | OBSERVAÇÕES                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|----------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBJETIVO 4</b>                                                                    |                                                                                                |                   |          |                |                                                                           |                                 |                   |                                                                                                             |
| 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  | 53%               | Realizadas 16 ações de formação, que totalizaram 458 horas de formação e a frequência de 172 trabalhadores. |



## COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM

| OBJETIVOS                                                                                                           | MEDIDAS                                                                              | INDICADORES                                                                    | METAS         | CALENDARIZAÇÃO                                             | PÚBLICO-ALVO                   | RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE | NÍVEL DE EXECUÇÃO | OBSERVAÇÕES |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------------|-------------|
| <b>OBJETIVO 5</b>                                                                                                   |                                                                                      |                                                                                |               |                                                            |                                |                                 |                   |             |
| 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  | -                 | 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                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBJETIVO 6</b>                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                              |                     |                                                            |                                                              |                                 |                   |                                                                                                                                          |
| Promover a existência de medidas de apoio aos/as trabalhadores/as com vista a 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/as, 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 | Superior ao nível 3 | Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades | Todos os trabalhadores/as dos serviços centrais e delegações | Serviços centrais e delegações  | 100%              | - Questionário enviado a todas as unidades orgânicas.<br>- Preenchido por todos os trabalhadores/as em funções à data da sua realização. |

## RECOLHA E GESTÃO DA INFORMAÇÃO

| OBJETIVOS                                                                                                                  | MEDIDAS                                                                                                                   | INDICADORES                                                                                                                     | METAS       | CALENDARIZAÇÃO                                             | PÚBLICO-ALVO                   | RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE | NÍVEL DE EXECUÇÃO | OBSERVAÇÕES |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------------|-------------|
| <b>OBJETIVO 7</b>                                                                                                          |                                                                                                                           |                                                                                                                                 |             |                                                            |                                |                                 |                   |             |
| 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  | —                 | Em execução |
| <b>OBJETIVO 8</b>                                                                                                          |                                                                                                                           |                                                                                                                                 |             |                                                            |                                |                                 |                   |             |
| 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  | —                 | Executado   |

## IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO – AÇÕES DE COMUNICAÇÃO

| AÇÃO                                                                                                                                                                                                | NÍVEL DE EXECUÇÃO | FORMA DE CUMPRIMENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Os diretores informam os trabalhadores/as, pertencentes à sua estrutura orgânica, da existência e conteúdo do Plano e dos objetivos traçados pelo mesmo, para que a sua implementação se concretize | 100%              | De acordo com as informações veiculadas pelos diretores, o Plano foi divulgado em todas as unidades orgânicas, a todos os seus trabalhadores/as.<br>Em todas as unidades orgânicas há exemplares disponíveis, em suporte papel, e o Plano para a Igualdade e Não Discriminação está publicitado na pasta "Público" da empresa e no sítio da Internet da Docapesca, Portos e Lotas, SA, no endereço <a href="http://www.docapesca.pt/pt/docapesca/praticas-de-bom-governo.html">http://www.docapesca.pt/pt/docapesca/praticas-de-bom-governo.html</a> |
| Os diretores asseguram a implementação do Plano nas suas unidades orgânicas                                                                                                                         | 100%              | Os diretores comunicaram ao Gabinete de Auditoria que o Plano se encontra em implementação permanente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |



## 4. CONTRIBUTOS DAS UNIDADES ORGÂNICAS

O Código de Conduta, bem como os Princípios da Docapesca, Portos e Lotas, SA, incluem a seguinte determinação:

“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”.

Desde junho de 2013 que o Gabinete de Auditoria tem vindo a requerer a todas as unidades orgânicas, da sede e das delegações, informação relativa à execução do Plano para a Igualdade e Não Discriminação e elaborou desde então, seis relatórios de monitorização, incluindo o ora apresentado.

Normalmente, os pontos realçados pelas unidades orgânicas são os referentes ao estado de implementação do Plano e à inexistência de irregularidades.

| <b>CONTRIBUTOS ENVIADOS PELAS UNIDADES ORGÂNICAS AO GABINETE DE AUDITORIA, RELATIVOS AO PRIMEIRO SEMESTRE DE 2015</b> |                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <b>SEDE /<br/>SERVIÇOS CENTRAIS</b>                                                                                   | DIREÇÃO DE APOIO JURÍDICO E RECURSOS HUMANOS (DAJRH) |
|                                                                                                                       | DIREÇÃO FINANCEIRA (DFIN)                            |
|                                                                                                                       | GABINETE DE AUDITORIA (GA)                           |
|                                                                                                                       | DIREÇÃO DE INFRA-ESTRUTURAS E MANUTENÇÃO (DIMA)      |
| <b>DELEGAÇÕES</b>                                                                                                     | NORTE                                                |
|                                                                                                                       | MATOSINHOS                                           |
|                                                                                                                       | CENTRO NORTE                                         |
|                                                                                                                       | CENTRO                                               |
|                                                                                                                       | CENTRO SUL                                           |
|                                                                                                                       | SUL                                                  |
| <b>ÁREA DOMINIAL</b>                                                                                                  | CENTRO                                               |

Da análise dos diferentes contributos realçam-se que os serviços descentralizados responderam na sua totalidade, o que demonstra o interesse e o envolvimento no cumprimento e monitorização do Plano.

## **5. REVISÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Atendendo à aprovação do V PNI – que contempla sete novas áreas estratégicas compostas por medidas inovadoras e objetivos estratégicos –, considerando que vigora um novo regime do Setor Público Empresarial e, ainda, as novas atribuições e competências da Docapesca, Portos e Lotas, SA está em fase de conclusão a revisão do Plano para a Igualdade e Não Discriminação, de forma a adaptá-lo ao novo enquadramento jurídico.

As unidades orgânicas da sede e das delegações pronunciar-se-ão sobre o novo documento, logo que o mesmo esteja concluído.

Em nossa opinião, algumas das medidas do atual Plano devem manter-se e a monitorização deve continuar a ser realizada pelo Gabinete de Auditoria.

Comparativamente à primeira avaliação realizada por este Gabinete salienta-se a adesão de parte significativa das unidades orgânicas da empresa, o que permite concluir a compreensão da importância e dos benefícios deste Plano no seio da Docapesca, Portos e Lotas, SA.

Lisboa, 28 de julho de 2015

## **FICHA TÉCNICA**

Título: Plano para a Igualdade e Não Discriminação – Sexto 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](mailto:docapesca@docapesca.pt) | [www.docapesca.pt](http://www.docapesca.pt)