

Aprovado  
08.02.2016  
Humberto Ferreira  
Conselho



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

**PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO  
DA DOCAPESCA – PORTOS E LOTAS, SA  
SÉTIMO RELATÓRIO INTERCALAR DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO  
(do último semestre de 2015)**

**DIREÇÃO DE AUDITORIA E CONTROLO INTERNO**

**03-02-2016**

## 1. ENQUADRAMENTO

Na sequência da entrada em vigor da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que estabeleceu a obrigatoriedade da adoção de um Plano por todas as entidades do Setor Empresarial do Estado, a Docapesca – Portos e Lotas, SA elaborou o *Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca – Portos e Lotas, SA*, vigente desde 01/07/2012<sup>1</sup> e, consequentemente, assumiu como compromisso promover ações no âmbito da igualdade e não discriminação. O atual Plano derivou da inclusão das orientações contidas no diploma e dos resultados do diagnóstico prévio à organização, tendo ficado definidos sete grandes objetivos e dez medidas, bem como as regras que nortearam a atuação da Docapesca nesta matéria.

O Conselho de Administração determinou que a Direção de Auditoria e Controlo Interno monitorizasse a implementação do Plano em vigor em toda a empresa. Nesta medida, porque é apologia da organização que a monitorização resulte de um processo participativo e transversal, com vista à melhoria contínua dos procedimentos nesta matéria, esta direção solicitou contributos a todas as unidades orgânicas. A sua análise e resultados apresentam-se em capítulo próprio, bem como as recomendações daí provenientes.

## 2. ÂMBITO

**1.1.** Atendendo à recente mudança organizacional de a Docapesca – Portos e Lotas, SA suceder ao extinto Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, IP (IPTM, IP)<sup>2</sup> nas funções de autoridade portuária nos portos e marinas de recreio sob a sua jurisdição, passando a exercer novas competências.

**1.2.** Atendendo a que a consolidação das novas funções atribuídas à Docapesca trouxe novos desafios de longo prazo e a implementação de alterações internas expressivas, relativamente à integração e à sua efetiva execução de recursos humanos, financeiros e comerciais, que implicou a aprovação de novos Estatutos<sup>3</sup> e de uma nova Estrutura Organizacional<sup>4</sup> – cuja macroestrutura organizacional se definiu de acordo com as orientações da tutela (número de unidades orgânicas e a redução do número de dirigentes).

**1.3.** Considerando que a Docapesca – Portos e Lotas, SA, enquanto empresa pública, atua em conformidade com o regime que estabelece os princípios e as regras aplicáveis ao Sector Público Empresarial<sup>5</sup>, nomeadamente quanto à obrigação de prosseguir os objetivos de Responsabilidade Social e de Política de Recursos Humanos e Promoção da Igualdade, preconizados pelos artigos 49.º e 50.º, que se expõe pela sua relevância:

**Artigo 49.º «Responsabilidade social»** – As empresas públicas devem prosseguir objetivos de responsabilidade social e ambiental, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional, a

<sup>1</sup> Aprovado pelo Conselho de Administração da empresa, em 06/06/2012.

<sup>2</sup> Decreto-lei n.º 16/2014, de 3 de fevereiro, em especial o seu artigo 2.º «Transferência de funções de autoridade portuária».

<sup>3</sup> Dando cumprimento ao disposto no artigo 22.º «Adaptação estatutária», do citado Decreto-lei n.º 16/2014, os novos Estatutos da Docapesca – Portos e Lotas, SA foram aprovados em Assembleia-Geral de 02/06/2015.

<sup>4</sup> Aprovada pelo Conselho de Administração, em 05/08/2015.

<sup>5</sup> Incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas. O regime aprovado pelo Decreto-lei n.º 133/2013, de 3 de outubro.

promoção da igualdade e da não discriminação, a proteção do ambiente e o respeito por princípios de legalidade e ética empresarial.

**Artigo 50.º «Política de recursos humanos e promoção da igualdade»**

1 – As empresas públicas implementam políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional.

2 – As empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

**1.4.** Atendendo a que, à data da realização do *Sétimo Relatório de Avaliação e Acompanhamento do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca – Portos e Lotas, SA* vigora o *V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017 (V PNI)*<sup>6</sup> e a monitorização, ora em curso, incide sobre o plano realizado sob a vigência do *IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013*.

**1.5.** Considerando a complexidade de que se reveste a integração das novas competências, a qual ainda decorre e que não permitiu a conclusão de um novo Plano que incorpore as novas atividades da empresa e as orientações estratégicas definidas pelo *V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017*, vem a Direção de Auditoria e Controlo Interno monitorizar o Plano vigente, o qual decorre da consulta efetuada junto das unidades orgânicas e do envio de contributos.

**1.6.** Sem prejuízo do disposto no ponto anterior, salienta-se que o *V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017* é o instrumento de execução de políticas públicas de promoção da igualdade de género, e apresenta novas particularidades, decorrentes da avaliação realizada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, relativamente ao balanço efetuado de planos anteriores. Algumas das particularidades já são intrinsecamente adotadas pela Docapesca, no âmbito das boas práticas de governação e das boas práticas de igualdade no trabalho.

**1.7.** O *Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca – Portos e Lotas, SA* determina sete grandes objetivos e dez medidas.

**1.7.1.** Considera-se que as medidas preventivas contempladas no *Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca – Portos e Lotas, SA* 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.

Para aferir o grau de cumprimento dos objetivos e das medidas do Plano vigente, a Direção de Auditoria e Controlo Interno utilizou como metodologia a consulta efetuada a todas as unidades orgânicas da empresa. As conclusões e recomendações expostas resultaram dos contributos/respostas recebidas nesta direção, como a seguir se expõe.

---

<sup>6</sup> Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro.



### 3. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA EXECUÇÃO DO PLANO: CONTRIBUTOS RECEBIDOS DAS UNIDADES ORGÂNICAS

#### ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDA-RIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDA-DE PELA ATIVIDADE	% DE EXECUÇÃO DA MEDIDA	OBSERVAÇÕES DOS RESPONSÁVEIS CONSULTADOS
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 <i>Plano de Atividades</i> , enquanto valor, em todas as unidades orgânicas da empresa	Planos de Atividades de todas as unidades orgânicas	De 80 a 100%	Anual	Todas as unidades orgânicas da empresa	Todas as unidades orgânicas da empresa	DAJRH DEIC DEP. ESTAT DAF DEXPSA DIMA DIGS	100% 80% 90% 100% 100% 100% 100%
							DPLNORTE EXPL-GESTDOMINIAL	Independentemente do género, as tarefas são distribuídas respeitando o princípio da igualdade. Os salários são idênticos, com base no mesmo princípio.
							DPLMOTOSINHOS	100% -
							DPLCENTRO NORTE	- N/P
							DPLCENTRO	- N/P
							DGDMPR CENTRO	90% -
							DPLCENTRO SUL	Não responderam a este item. -
							DPL ALGARVE	100% -
							DGDOPMPR ALGARVE	N/P
								<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidades que responderam à consulta: 73%.</li> <li>- Diagnóstico sobre a implementação da medida, do ponto de vista das unidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 64% Das unidades consultadas consideraram a medida 100% implementada;</li> <li>• 18% Das unidades consultadas consideraram a medida 90% implementada;</li> <li>• 9% Das unidades consultadas consideraram a medida 80% implementada;</li> </ul> </li> </ul>
								<p><b>CONCLUSÕES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A globalidade das unidades classificou a execução da medida dentro da meta definida (entre 80 e 100%);</li> <li>• Unidades que apresentaram contributos/observações: 18%<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidades que participaram da consulta, mas não graduaram a execução da medida: 1.</li> </ul></li> </ul>
								<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidades consultadas que não participaram da presente consulta (N/P): 27%.</li> </ul>



OBJETIVO 1	MEDIDA 1.2	Divulgação do Código de Conduta, do Manual de Acolhimento e dos Princípios da Docapesca (onde se inclui o Princípio da Igualdade de Género), pela globalidade das(os) trabalhadoras(es)	100%	Anual	A globalidade das(os) novas(os) trabalhadoras(es) no decorso do último semestre de 2015	Todas as unidades orgânicas da empresa	DAJRH DEIC DEP. ESTAT DAF DEXPSA DIMA DIGS	100% 100% 100% 100% 100% 100% 100%	Divulgação no site e na Agenda Docapesca
							DPLNORTE EXPL-GESTDOMINIAL	90%	A divulgação do Código de Conduta foi realizada, no entanto há trabalhadoras(es) que têm dificuldade em interpretá-lo.
							DPLMATOSINHOS	-	N/P
							DPLCENTRO NORTE	-	N/P
							DPLCENTRO	-	N/P
							DGDMPR CENTRO	100%	Todas(os) as(os) trabalhadoras(es) desta Direção de Portos de Pesca e Lotas, incluindo as(os) que entraram ao serviço em 2015, tiveram conhecimento dos documentos internos referidos, conforme comprovam as folhas de tomada de conhecimento assinadas.
							DPLCENTRO SUL	100%	
							DPL ALGARVE DGDOPMPR ALGARVE	100%	- N/P
									<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidades que responderam à consulta: 73%.</li> <li>- Diagnóstico sobre a implementação da medida, do ponto de vista das unidades:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• 91% Das unidades consultadas consideraram a medida 100% implementada;</li> <li>• 9% Das unidades consultadas consideraram a medida 90% implementada, ficando sua a execução abaixo da meta pré-definida (100%);</li> <li>• 27% Das unidades apresentaram contributos/observações.</li> </ul> </li> <li>- Unidades consultadas que não participaram da presente consulta (N/P): 27%.</li> </ul>
							CONCLUSÕES		



RECURSOS HUMANOS / PESSOAL								OBSERVAÇÕES DOS RESPONSÁVEIS CONSULTADOS	
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	% DE EXECUÇÃO DA MEDIDA		
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 a prevenção da discriminação na avaliação de desempenho das(os) trabalhadoras(es) com descendentes ou outros familiares	Todas as unidades orgânicas com orientações aprovadas pelo Conselho Administrativo a concluir pelo GCAD	100%	Anual	Todas as unidades orgânicas da empresa	Todas as unidades orgânicas da empresa e o GCAD	DAJRH DEIC DEP. ESTAT DAF DEXPSA DIMA DIGS	100% - 90% 100% 80% A avaliação de dirigentes não foi efectuada. 100% 100%	
CONCLUSÕES		<p>- Unidades que responderam à consulta: 73%.</p> <p>- Diagnóstico sobre a implementação da medida, do ponto de vista das unidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 45% Das unidades consultadas consideraram a medida 100% implementada;</li> <li>• 9% Das unidades consultadas consideraram a medida 95% implementada;</li> <li>• 9% Das unidades consultadas consideraram a medida 90% implementada;</li> <li>• 9% Das unidades consultadas consideraram a medida 80% implementada;</li> <li>• 27% Das unidades consultadas classificaram a implementação da medida abaixo da meta pré-definida (100%).</li> </ul> <p>• 18% Das unidades consultadas não graduaram a execução da medida, por consideraram que esta não é aplicável à sua unidade;</p> <p>• 9% Das unidades consultadas referiram que não houve avaliação de dirigentes.</p> <p>• 36% Das unidades apresentaram contributos/observações.</p>							
- Unidades consultadas que não participaram da presente consulta (N/P): 27%.									





OBJETIVO 2	MEDIDA 2.2	IMPLEMENTAÇÃO DA MEDIDA 2.2									
	Desenvolvimento e promoção de orientações que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar	Todas as unidades orgânicas com orientações de agilização	De 90 a 100%	Anual: Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	A globalidade das(o)s trabalhadoras(es), sem exceção, de todas as unidades orgânicas	Conselho de Administração, dirigentes de todas as unidades orgânicas	DAJRH DEIC DEP. ESTAT DAF DEXPSA DIMA DIGS	100% 90% 90% 100% 100% 100% 100%	Distribuição de tarefas tendo isso em conta		
							DPLNORTE EXPL-GESTDOMINIAL DPLMATOSINHOS DPLCENTRO NORTE DPLCENTRO DGDMPR CENTRO	- - - -	Optaram por não responder. N/P N/P N/P		
							DPLCENTRO SUL DPL ALGARVE DGDPMPR ALGARVE	100% 100% -	Na Direção, os horários estabelecidos permitem, com muita facilidade, conciliar o horário de trabalho com a vida familiar.		
<p>– Unidades que responderam à consulta: 73%.</p> <p>– Diagnóstico sobre a implementação da medida, do ponto de vista das unidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 73% Das unidades consultadas consideraram a medida 100% implementada;</li> <li>• 18% Das unidades consultadas consideraram a medida 90% implementada;</li> <li>• 9% Das unidades consultadas não graduaram a execução da medida;</li> <li>• 91% Das unidades consultadas localizaram a implementação da medida dentro da meta pré-definida (entre 90 e 100%).</li> <li>• 18% Das unidades apresentaram contributos/observações.</li> </ul> <p>– Unidades consultadas que não participaram da presente consulta (N/P): 27%.</p>											
							CONCLUSÕES				

DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO							OBSERVAÇÕES DOS RESPONSÁVEIS CONSULTADOS		
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	% DE EXECUÇÃO DA MEDIDA		
Promover a participação das(os) trabalhadoras(es) na definição de medidas relativas à Igualdade entre mulheres e homens	Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação entre mulheres e homens	Todas as unidades orgânicas que promoveram a recolha de sugestões	De 90% a 100%	Anual: Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	Todas as unidades orgânicas da empresa	DAJRH DEIC DEP. ESTAT DAF DEXPSA DIMA DIGS	95% 100% 100% 100% 90% 100% 100%	Envio de sugestões e recolha de opiniões, junto dos trabalhadores da DEC	
Promover a participação das(os) trabalhadoras(es) na definição de medidas relativas à Igualdade entre mulheres e homens	Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação entre mulheres e homens	Todas as unidades orgânicas que promoveram a recolha de sugestões	De 90% a 100%	Anual: Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	Todas as unidades orgânicas da empresa	DPLNORTE EXPL-GESTDOMINAL DPLMOTOSINHOS DPLCENTRO NORTE DPLCENTRO DGDM/PR CENTRO	90% - - - 90%	Na Direção há diálogo e recolha de informações com frequência, via e-mail. Há trabalhadoras(es) que se pronunciam sobre as medidas. A dificuldade persiste quando se solicitam sugestões e não contribuem.	
Promover a participação das(os) trabalhadoras(es) na definição de medidas relativas à Igualdade entre mulheres e homens	Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação entre mulheres e homens	Todas as unidades orgânicas que promoveram a recolha de sugestões	De 90% a 100%	Anual: Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	Todas as unidades orgânicas da empresa	DPLCENTRO SUL DPL ALGARVE DGDPMPR ALGARVE	100% 100% - N/R	Foi referido a todas(os) as(os) trabalhadoras(es) que poderiam e seriam muito bem-vindas todas as sugestões de melhoria que considerassem pertinentes. Até à data, ainda nem houve apresentou.	
<b>CONCLUSÕES</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidades que responderam à consulta: 73%.</li> <li>- Diagnóstico sobre a implementação da medida, do ponto de vista das unidades:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• 64% Das unidades consultadas consideraram a medida 100% implementada;</li> <li>• 9% Das unidades consultadas consideraram a medida 95% implementada;</li> <li>• 27% Das unidades consultadas consideraram a medida 90% implementada;</li> <li>• 9% Das unidades consultadas não graduaram a execução da medida;</li> <li>• 91% Das unidades consultadas localizaram a implementação da medida dentro da meta pré-definida (entre 90 e 100%).</li> <li>• 27% Das unidades apresentaram contributos/observações.</li> </ul> </li> </ul>		





COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM						
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE
OBJETIVO 5	<b>MEDIDA 5.1</b>	Desenvolver e apresentar orientações para aplicação na comunicação interna e externa a dimensão da Igualdade de Género na linguagem escrita e visual	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	Todas as unidades orgânicas da empresa
Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da Igualdade de Género na linguagem escrita e visual						DAJRH DEIC DEP. ESTAT DAF DEXPSA DIMIA DIGS DPLNORTE EXPL-GESTDOMINAL DPLMATOSINHOS DPLCENTRO NORTE DPLCENTRO DGDMPR CENTRO DPLCENTRO SUL DPL ALGARVE DGDPMPR ALGARVE
						90% 80% 100% 100% 90% 100% 100% 90% - - - 90% 100% - N/P N/P N/P N/P Toda a comunicação interna e externa está orientada para considerar a igualdade do género na escrita e na linguagem.
						<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidades que responderam à consulta: 73%.</li> <li>- Diagnóstico sobre a implementação da medida, do ponto de vista das unidades:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• 55% Das unidades consultadas consideraram a medida 100% implementada;</li> <li>• 36% Das unidades consultadas consideraram a medida 90% implementada;</li> <li>• 9% Das unidades consultadas consideraram a medida 80% implementada;</li> <li>• 91% Das unidades consultadas localizaram a implementação da medida dentro da meta pré-definida (entre 80 e 100%);</li> <li>• 27% Das unidades apresentaram contributos/observações.</li> </ul> </li> <li>- Unidades consultadas que não participaram da presente consulta (N/P): 27%.</li> </ul>
						<b>CONCLUSÕES</b>

## CO-RESPONSABILIDADE E CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A FAMILIAR

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	% DE EXECUÇÃO DA MEDIDA	OBSERVAÇÕES	
								OBJETIVO 6	MÉDIDA 6.1
Promover a existência de medidas de apoio às(as) trabalhadoras(es), com vista a facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	Recolha de sugestões, através de questionários, para aferir o grau de satisfação das(os) trabalhadoras(es), relativamente 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	Anual: Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	A globalidade das(os) trabalhadoras(es) das unidades orgânicas da empresa	Todas as unidades orgânicas da empresa	DAJRH DEIC DEP. ESTAT DAF DEXPSA DIMA DIGS	4	Questionários/ Entrevistas aos trabalhadores
					As(Aos) trabalhadoras(es) é autorizada a resolução de questões da sua vida privada e os horários que praticam é um bom exemplo que ilustra a conciliação com a vida familiar. O mesmo foi e é tido em atenção no foro da formação particular de cada um.		DPL NORTE EXPL-GESTDOMINIAL DPL CENTRO NORTE DPL CENTRO DGDMPR CENTRO	4,5 - - -	N/P N/P N/P
					No período em apreço não foi efetuado nenhum questionário aos trabalhadores desta direção para este efeito, dado que tal tinha sido efectuado em anos anteriores. Irregularidades ocorridas: nada a assinalar. Propostas de alteração, desde a última consulta: não houve. Sugestões/melhorias a integrar no futuro plano: nada a assinalar.		DPL CENTRO SUL DPL ALGARVE DGDMPR ALGARVE	0 5 -	N/P
								<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidades que responderam à consulta: 73%.</li> <li>- Diagnóstico sobre a implementação da medida, do ponto de vista das unidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 Das unidades consultadas atribuíram o nível 5 na execução da medida;</li> <li>• 3 Das unidades consultadas atribuíram o nível 4, na execução da medida;</li> <li>• 1 Das unidades consultadas atribuiu o nível 4,5 na execução da medida;</li> </ul> </li> </ul>	
								<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Das unidades consultadas atribuiu o nível 1 na execução da medida, ficando aquém da meta pré-definida (superior a 3); <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Das unidades consultadas optou por não classificar a implementação da medida;</li> <li>• 36% Das unidades apresentaram contributos/observações.</li> </ul> </li> </ul>	
								<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidades consultadas que não participaram da presente consulta (N/P): 27%.</li> </ul>	



## RECOLHA E GESTÃO DA INFORMAÇÃO

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	% DE EXECUÇÃO DA MEDIDA	OBSERVAÇÕES
<b>OBJETIVO 7</b>	<b>MEDIDA 7.1</b>	Incrementar a recolha e a gestão de dados estatísticos, e, sempre que aplicável, apresentar a informação desagregada por sexo	Integrar a desagregação da informação por sexo na elaboração das ferramentas de recolha	De 70 a 90%	Anual: Até ao final do período de vigência do Piano de Atividades	Todas as unidades orgânicas da empresa	DAJRH DEIC DEP. ESTAT DAF DEXPSA DIMA DIGS	80% 70% - Questionários/ entrevistas a realizar às(as) trabalhadoras(es) Optaram por não responder.
			Métodos de recolha de informação que visem a desagregação de dados por sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade				DPLNORTE EXPL-GESTDOMINAL DPLIMATOSINHOS DPLCENTRO NORTE DPLCENTRO DGDMPR CENTRO	90% 75% - N/P - N/P - N/P
							DPLCENTRO SUL DPL ALGARVE DGDPMPR ALGARVE	90% 90% - N/P
								- Unidades que responderam à consulta: 73%. - Diagnóstico sobre a implementação da medida, do ponto de vista das unidades: <ul style="list-style-type: none"><li>• 55% Das unidades consultadas consideraram a medida 90% implementada;</li><li>• 9% Das unidades consultadas consideraram a medida 80% implementada;</li><li>• 9% Das unidades consultadas consideraram a medida 75% implementada;</li><li>• 9% Das unidades consultadas consideraram a medida 70% implementada;</li><li>• 9% Das unidades optaram por não classificar a implementação da medida;</li><li>• 9% Das unidades consultadas referiram que a medida não se aplica à sua direção;</li><li>• 82% Das unidades consultadas localizaram a implementação da medida dentro da meta pré-definida (entre 70 e 90%);</li><li>• 27% Das unidades apresentaram contributos/observações.</li></ul> - Unidades consultadas que não participaram da presente consulta (N/P): 27%.
								<b>CONCLUSÕES</b>



## RECOLHA E GESTÃO DA INFORMAÇÃO

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	% DE EXECUÇÃO DA MEDIDA	OBSERVAÇÕES
OBJETIVO 8	MEDIDA 8.1							
Garantir que todos os dados estatísticos, sempre que aplicável, integrem a variável sexo	Sempre que aplicável, incluir a variável sexo, nos processos de recolha da informação administrativa e estatística	Processos de recolha de informação que incluem a variável sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade	De 70 a 100%	Anual: Até ao final do período de vigência do Plano de Atividades	Todas as unidades orgânicas da empresa	Todas as unidades orgânicas da empresa	DAJRH DEIC DEP. ESTAT DAF DEXPSA DIMA DIGS	100% 70% - 100% 90% 100% 100%
							DPLNORTE EXPL-GESTDOMINIAL DPLMOTOSINHOS DPLCENTRO NORTE DPLCENTRO DGDMPR CENTRO DPLCENTRO SUL DPL ALGARVE DGDDOPMPR ALGARVE	75% - N/P - N/P - N/P 90% - Não aplicável à direção, por esta ser uma atribuição dos serviços centrais. 100% - N/P
								<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidades que responderam à consulta: 73%;</li> <li>- Diagnóstico sobre a implementação da medida, do ponto de vista das unidades:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• 45% Das unidades consultadas consideraram a medida 100% implementada;</li> <li>• 18% Das unidades consultadas consideraram a medida 90% implementada;</li> <li>• 9% Das unidades consultadas consideraram a medida 75% implementada;</li> <li>• 9% Das unidades consultadas consideraram a medida 70% implementada;</li> <li>• 18% Das unidades consultadas optaram por não classificar a implementação da medida, por considerarem não aplicável à sua direção;</li> <li>• 9% Das unidades consultadas consideraram optaram por não classificar a implementação da medida;</li> <li>• 18% Das unidades apresentaram contributos/observações.</li> </ul> </li> <li>- Unidades consultadas que não participaram da presente consulta (N/P): 27%.</li> </ul>



CONSULTA SOBRE O PONTO DE SITUAÇÃO DAS SEGUINTE QUESTÕES:	RELATIVAMENTE ÀS 73% UNIDADES ORGÂNICAS QUE RESPONDERAM À PRESENTE CONSULTA É DE SALIENTAR O SEGUINTE:
IRREGULARIDADES QUE OCORRAM OU TENHAM OCORRIDO NAS UNIDADES ORGÂNICAS CONSULTADAS, NO PERÍODO EM APREÇO	100% Das unidades declarou que não ter havido irregularidades, nesta matéria.
OUTRAS SUGESTÕES, MELHORIAS A INTEGRAR NO FUTURO PLANO	9% Das unidades considerou que o Plano em vigência na empresa deve ser revisto, ponto por ponto.

#### 4. RECOMENDAÇÕES

Embora a revisão tenha sido acautelada no Plano em vigor na empresa, que previu a sua concretização sempre que se revelar necessária e quando existirem alterações significativas no quadro legislativo ou na atividade da empresa, refira-se que:

- A alteração legislativa decorrente do Decreto-lei n.º 16/2014, de 3 de fevereiro, em que a Docapesca sucedeu ao extinto Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, IP nas funções de autoridade portuária nos portos e marinas de recreio sob a sua jurisdição, passando a exercer novas competências, teve repercussões de longo prazo quanto à sua efetiva execução.
- Apesar de, no período em avaliação no presente relatório, decorrerem mudanças internas expressivas e relativas à integração de recursos humanos, é de realçar que foram aprovados os novos Estatutos<sup>7</sup> da empresa e uma nova Estrutura Organizacional<sup>8</sup>, definida em consonância com as indicações da tutela (quanto ao número de unidades orgânicas e quanto à redução do número de dirigentes).

**4.1.** É necessário que a Direção de Assessoria Jurídica e Recursos Humanos, responsável pelo novo *Plano para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação* da Docapesca, envide os esforços necessários para o concluir, logo que a integração esteja mais consolidada;

**4.2.** O novo Plano deve refletir o novo enquadramento jurídico da empresa;

**4.3.** Deve a Direção competente na matéria promover a participação e a recolha de novos contributos, para que o processo de construção do novo Plano seja efetivamente participado e transversal a toda a organização;

**4.4.** O novo Plano deve espelhar a realidade da empresa, deve ser participado, adequado e útil para todo o efetivo e as medidas e metas devem ser acessíveis, adaptáveis e sustentáveis a longo prazo, para que se revejam nas medidas e nas metas a atingir;

<sup>7</sup> Dando cumprimento ao disposto no artigo 22.º «Adaptação estatutária», do citado Decreto-lei n.º 16/2014, os novos Estatutos da Docapesca – Portos e Lotas, SA foram aprovados em Assembleia-Geral de 02/06/2015.

<sup>8</sup> Aprovada pelo Conselho de Administração, em 05/08/2015.



**4.5.** O novo Plano deve refletir as boas práticas em matéria de cidadania, igualdade de género e não discriminação em todos os níveis da vida profissional, compreendendo as orientações da Comissão para a Igualdade no trabalho e nas Empresas (CITE);

**4.6.** Sendo que na Docapesca, o género feminino representa apenas 21% da força de trabalho permanente da empresa, centrando-se as suas funções nas áreas administrativas, justificando-se esta sub-representação do género pela tradição do setor da pesca, a empresa deve reforçar a promoção de medidas que acarretem este diferencial de género e prevenir a sua não discriminação;

**4.7.** Atendendo ao Objetivo 2, Medida 2.1., quadro Recursos Humanos/Pessoal, as áreas com competência na avaliação de desempenho, deve rever o modelo de avaliação vigente e incluir a contratualização de objetivos e a fixação de critérios mensuráveis de avaliação. Nesta matéria, deve-se proceder à avaliação de desempenho dos dirigentes, como referido, de modo a cumprir com as obrigações legais;

**4.8.** Algumas das medidas do atual Plano devem manter-se no novo documento;

**4.9.** Da análise e conclusões efetuadas é possível realçar que a maioria dos objetivos e medidas têm um grau de implementação elevado;

**4.10.** Da mesma análise, aferiu-se que a maioria das unidades optou por não enviar contributos, pelo que a construção participada do novo Plano é fundamental, para se perceber quais os próximos objetivos e medidas a definir e incluir no novo Plano.

**4.11.** Os resultados do presente relatório devem ser divulgados em toda a empresa e, externamente, às tutelas setoriais: Secretaria de Estado para a Cidadania e Igualdade e Secretaria de Estado das Pescas.

Lisboa, 03 de fevereiro de 2016



Emilia Pires

Direção de Auditoria e Controlo Interno

## **FICHA TÉCNICA**

Título: Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca – Portos e Lotas, SA – Sétimo Relatório Intercalar de Avaliação e Acompanhamento (do último semestre de 2015)

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](mailto:docapesca@docapesca.pt) | [www.docapesca.pt](http://www.docapesca.pt)