



DOCAPESCA
PORTOS E LOTAS, S.A.

PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

QUINTO RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

28-01-2015

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 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.

O ano de 2014 foi um ano particularmente intenso para a Docapesca, Portos e Lotas, SA em virtude da publicação do Decreto-lei n.º 16/2014, de 3 de fevereiro, através do qual 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 nossa empresa, sucedendo ainda nas funções de autoridade portuária nos portos de pesca e nas marinas de recreio sob sua jurisdição¹.

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. Todavia, atendendo às inúmeras tarefas com que a empresa se deparou em 2014, a reestruturação/adaptação do texto do documento, encontra-se ainda em conclusão.

Após a elaboração do diagnóstico prévio da situação de mulheres e homens, da aprovação do Plano para a Igualdade pelo Conselho de Administração, de quatro Relatórios de Avaliação e Acompanhamento do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca – ambos amplamente divulgados pela empresa – e atendendo a que o novo Plano ainda se encontra em conclusão, optou-se por fazer a monitorização do Plano atualmente em vigor.

¹ 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 dois anos sobre a sua aprovação e a entrada em vigor, realçamos que a maioria das medidas se encontra implementada, ou em fase de implementação, 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	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, 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	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 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
	MEDIDA 2.2							
	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

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	100%	Executado

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	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
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	-	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 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%	<ul style="list-style-type: none"> - Questionário enviado a todas as unidades orgânicas. - 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
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	–	Em execução
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	–	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.
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, cinco relatórios de monitorização, incluindo o presente relatório, ora apresentado.

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

CONTRIBUTOS ENVIADOS PELAS UNIDADES ORGÂNICAS AO GABINETE DE AUDITORIA, RELATIVOS AO ÚLTIMO SEMESTRE DE 2014	
SEDE / SERVIÇOS CENTRAIS	DIREÇÃO DE APOIO JURÍDICO E RECURSOS HUMANOS (DAJRH)
	DIREÇÃO FINANCEIRA (DFIN)
	GABINETE DE AUDITORIA (GA)
	DIREÇÃO DE INFORMÁTICA (DFIN)
	DIREÇÃO COMERCIAL & MARKETING (DC&M)
DELEGAÇÕES	MATOSINHOS
	CENTRO NORTE
	CENTRO SUL
	SUL

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 curso 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, sendo-lhes, inclusivamente, solicitadas propostas de novas medidas e objetivos.

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. Tal facto permite concluir a compreensão da importância e benefícios deste Plano no seio da organização.

Lisboa, 29 de janeiro de 2015

FICHA TÉCNICA

Título: Plano para a Igualdade e Não Discriminação – Quinto 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