



DOCAPESCA

PORTOS E LOTAS, S.A.

PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

QUARTO RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

15-07-2013



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA
E DO MAR



Igualdade

ÍNDICE

1 - ENQUADRAMENTO (3)

2 - O PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO – OBJETIVOS E
MEDIDAS (4)

3 - MAPAS RESUMO DE INTERVENÇÕES (5)

4 - CONTRIBUTOS DAS UNIDADES ORGÂNICAS (11)

5 - REVISÃO (12)

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 visam a promoção 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 V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 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.

Também no novo 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, é expressamente determinado 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 deste regime, as empresas públicas devem adotar 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.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, já tinha determinado a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado, dos planos para a igualdade e o dever de reportar semestralmente ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

A estes fatores, acresce ainda a alteração ocorrida na Docapesca, Portos e Lotas, SA pela entrada em vigor do Decreto-lei n.º 16/2014, de 3 de fevereiro, que transfere 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, sucedendo a Docapesca ao IPTM, IP, nas funções de autoridade portuária nos portos de pesca e nas marinas de recreio sob sua jurisdição (áreas referidas no n.º 2 do artigo 2.º do citado Decreto-Lei).

Após a elaboração do diagnóstico prévio da situação de mulheres e homens, da aprovação do Plano para a Igualdade pelo Conselho de Administração¹, de três Relatórios de Avaliação e Acompanhamento do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Docapesca² – ambos amplamente divulgados pela empresa – e atendendo a que já decorreram cerca de dois anos desde a aprovação do Plano que permitiu a implementação de um conjunto significativo de ações é o momento de fazer um novo ponto de situação, de ponderar a implementação de novas medidas e a revisão do Plano inicial adaptando-o à nova realidade.

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.

Decorridos cerca de dois anos sobre a sua aprovação e entrada em vigor, realçamos que a maioria das medidas se encontra implementada, ou em fase de implementação, e os dirigentes da sede e das delegações têm vindo a assegurar a continuidade da sua implementação e monitorização.

¹ Julho de 2012.

² Fevereiro, julho e dezembro de 2013.

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							
	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							
Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não Discriminação entre mulheres e homens na Docapesca	Divulgação do Código de Conduta, Manual de Acolhimento e Princípios da Docapesca onde se inclui o Princípio da Igualdade de Género	Código de Conduta com referência à Igualdade de Género	100%	Primeiro semestre de 2014	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							
	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
	Garantir as condições do Princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos							
	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	100%	Todas as unidades orgânicas da Sede e das Delegações

DIALOGO 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 promovam 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%	Todas as 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	Tríénio	Todos os trabalhadores e trabalhadoras dos Serviços Centrais e Delegações	Serviços Centrais e Delegações	-	Realizadas 8 ações de formação, com a duração de 2h30 e a frequência de 116 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	-	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 às trabalhadoras 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	-	- A questão é normalmente incluída nos questionários da DC&M; - Questionário enviado a todas as unidades orgânicas. Estão a ser analisados os resultados.

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 da 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 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 e trabalhadoras.
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

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 e do segundo semestre de 2013 e do primeiro semestre de 2014.

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

Relativamente ao primeiro semestre de 2014, o Gabinete de Auditoria recebeu os seguintes contributos:

- Direção de Apoio Jurídico e Recursos Humanos (DAJRH) – Sede;
- Direção Comercial & Marketing (DC&M) – Sede;
- Direção Financeira (DFIN) – Sede;
- Gabinete de Auditoria (GA) – Sede;
- Delegação Sul;
- Delegação de Matosinhos;
- Delegação Norte;
- Delegação Centro.

5. REVISÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Tendo em conta que foi aprovado o V PNI – que contempla seis novas estratégias compostas por medidas inovadoras e objetivos estratégicos –, considerando que vigora um novo regime do Setor Público Empresarial e atendendo, ainda, às novas atribuições e competências da Docapesca, Portos e Lotas, SA deve ponderar-se 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 devem ser chamadas a pronunciar-se e propor 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 salienta-se a adesão de parte significativa das unidades orgânicas da empresa, o que nos permite concluir que foi compreendida a importância deste Plano no seio da organização.

Contudo, é de sublinhar o seguinte:

- Relativamente à monitorização anterior registaram-se menos respostas (seis unidades orgânicas não responderam);
- A Docapesca, Portos e Lotas SA está obrigada à implementação de um Plano para a Igualdade e à sua monitorização, podendo esta matéria ser objeto de auditoria por entidades externas, pelo que se aconselha a um cumprimento pontual das obrigações legais, a que todos na organização estão vinculados.

Lisboa, 15 de julho de 2014

Ficha Técnica

Título: Plano para a Igualdade e Não Discriminação – Quarto 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

