



DOCAPESCA
PORTOS E LOTAS, S.A.

Handwritten signature
1.8.2017

Handwritten signature

PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

SEXTO RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

1.º SEMESTRE DE 2015

28-07-2015

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 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 e que se encontra em fase de conclusão.

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

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 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	MEDIDA 1.1							
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
	MEDIDA 1.2							
	Divulgação do Código de Conduta, Manual de Acolhimento e Princípios da Docapesca, onde se incluiu 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%	Executado

RECURSOS HUMANOS / PESSOAL

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE	NÍVEL DE EXECUÇÃO	OBSERVAÇÕES
Garantir as condições do Princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos	MEDIDA 2.1 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

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 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/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. - 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. 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 site da Internet da Docapesca, Portos e Loias, SA, no endereço http://www.docapesca.pt/pt/docapesca/praticas-de-bom-governo.html
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.

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