



**TOMAZ DO DOURO**

**Plano para a  
Igualdade de Género**

## Conteúdo

Enquadramento .....	3
Caracterização dos Trabalhadoras e das Trabalhadores da Empresa.....	4
Planeamento e Implementação do Plano de Igualdade de Género .....	7
Avaliação e acompanhamento do Plano de Igualdade.....	8

## Enquadramento

A igualdade entre homens e mulheres constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1948 e está igualmente inscrita em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia (desde o tratado de Roma de 1957).

A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra, no seu artigo 13.º, o princípio da igualdade como estruturante do Estado de Direito Democrático e Social. O referido princípio estabelece que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação social.

A alínea h) do artigo 9.º da CRP, consagra que incumbe ao Estado promover a igualdade entre homens e mulheres.

Neste enquadramento Constitucional, em 21 de maio de 2018, foi publicada na 1.ª Série do Diário da República, a Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 61/2018, que refere que o XXI Governo da República tem priorizado a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, tendo sido elaborada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Na elaboração do plano foi ainda tido em conta o programa Horizonte Europa (programa fundamental da UE para o financiamento da investigação e da inovação) que, no contexto da Estratégia para a Igualdade do Género da Comissão Europeia 2020-25, incorporou as questões de género na implementação dos projetos através da introdução do Plano de Igualdade de Género, estando este previsto na Prioridade 4 da *European Research Area* (ERA Priority 4).

Assim, dando cumprimento:

- Ao preceituado no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que aprovou o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa aplicável ao setor empresarial local, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º da referida Lei;
- Ao disposto no RCM n.º 61/2018, de 21 de maio;
- Ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho;
- Às orientações que constam no guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas da CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)

e,

- às recomendações do guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais) da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego),

a empresa **Tomaz do Douro – Empreendimentos Turísticos, Lda**, elabora e publicita o presente Plano para a Igualdade de Género.

Numa primeira fase, procedeu-se a um autodiagnóstico, para identificar o posicionamento da empresa no domínio da igualdade de género quanto à legislação em vigor e às boas práticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres, tendo-se identificado as necessidades de atuação. Mais se efetuou uma análise interna relativamente à caracterização do universo laboral, com base em indicadores para a igualdade.

Concluída esta avaliação e analisada a mesma, procedeu-se à elaboração do Plano de Igualdade com o intuito de melhorar as boas práticas no âmbito de igualdade de género na Tomaz do Douro.

Destacam-se três pilares chave para a implementação do Plano de Igualdade, a saber Planeamento Estratégico, Gestão de Recursos Humanos e Comunicação. Assim, são elaborados objetivos concretos e mensuráveis, de forma a implementar medidas e estratégias nas seguintes áreas/dimensões:

- Cultura organizacional e equilíbrio da vida pessoal e profissional;
- Igualdade de Género nos cargos de liderança e de gestão;
- Igualdade no acesso a emprego, recrutamento e progressão na carreira;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Medidas contra a violência de género, incluindo assédio;
- Proteção na parentalidade.

Acrescentamos, ainda, que a Tomaz do Douro tem um Acordo de Empresa em vigor realizado com a Fesmar - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar.

### Caracterização dos Trabalhadores e das Trabalhadoras da Empresa

A Tomaz do Douro conta com um universo de 77 trabalhadoras e trabalhadores, sendo 35% constituído por mulheres e os restantes 65% por homens (gráfico 1).

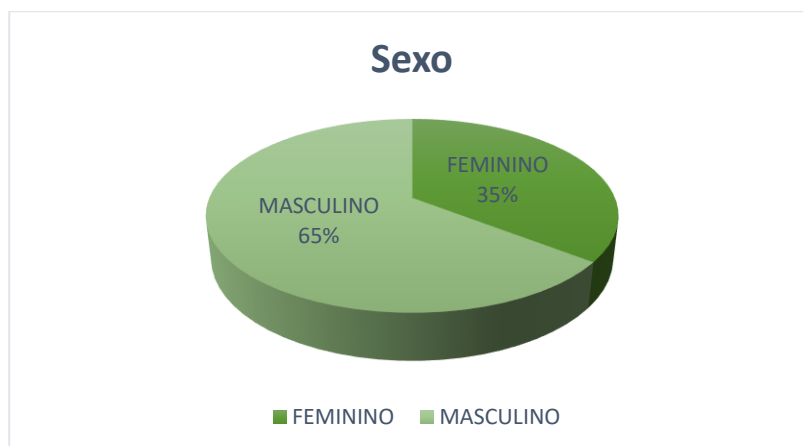
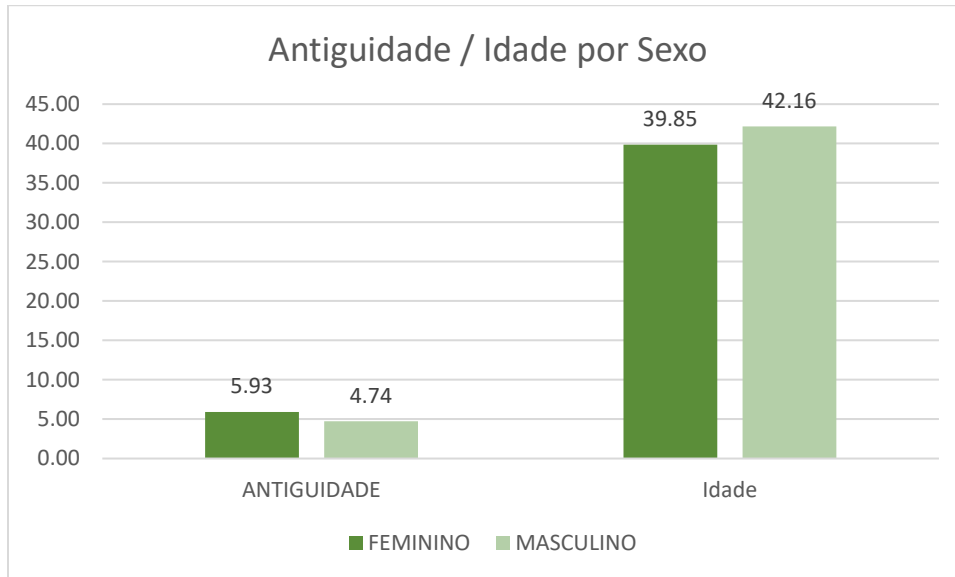


Gráfico 1 – Representação de colaboradoras/es por sexo. REF. MAIO 2023

É de salientar que a área em que nos inserimos a maior parte do capital humano é do sexo masculino visto que implica o desempenho de funções para as quais as mulheres tradicionalmente não concorrem e, por esse facto, o recrutamento de mulheres sobretudo na área operacional é praticamente impossível.

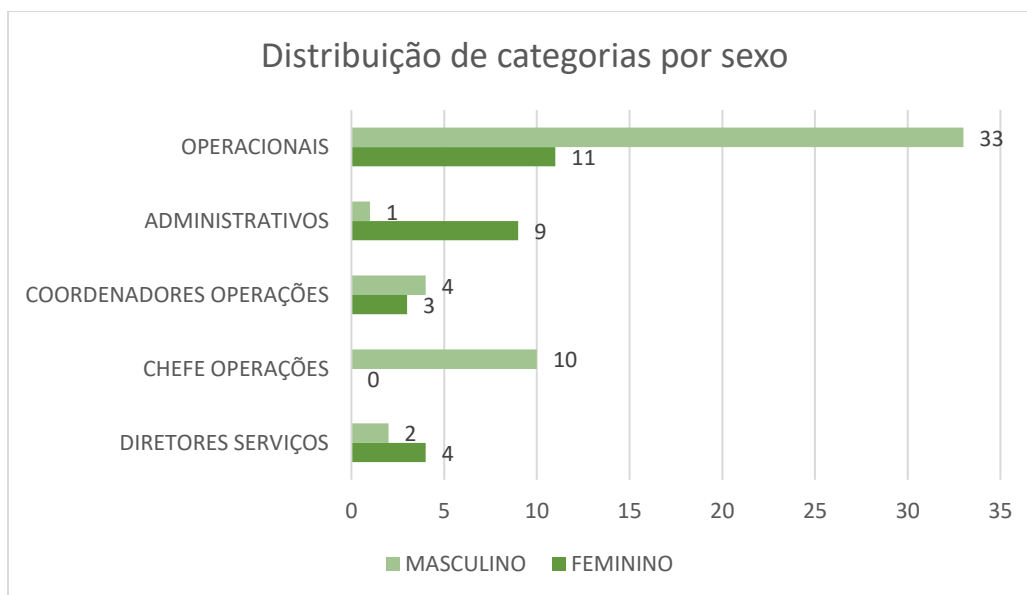
A média de idades das trabalhadoras e dos trabalhadores da empresa é de cerca de 42 anos de idade e a média de antiguidade ao serviço da empresa é de aproximadamente de 5 anos, distribuídos por sexo da seguinte forma (gráfico 2):



**Gráfico 2** – Média de Idades e Média de Antiguidade na Tomaz do Douro por sexo (anos). REF. MAIO 2023

No que diz respeito à ocupação dos cargos de chefia, coordenação e direção, 66,6% são ocupados por mulheres e os restantes 33,3% são ocupados por homens.

A distribuição por género das trabalhadoras e dos trabalhadores nas diferentes categorias pode observar-se no gráfico 3:



**Gráfico 3** - Distribuição por Categorias por sexo. REF. MAIO 2023

Em termos de vencimentos, fizemos 2 análises: uma só com o vencimento bruto e outra com o vencimento bruto e os complementos que nesta atividade são regulares. No mês em apreço (maio 2023) verificamos que o valor médio do salário base é mais elevado no sexo feminino, quando se trata do salário bruto a diferença é de cerca 140€, explicável pelo facto de haver um número superior de mulheres com a categoria de Administrativo e Direção enquanto a categoria Operacionais é a que tem maior número de trabalhadores homens. No entanto, quando analisamos o salário bruto com os complementos a diferença salarial é muito mais residual, pouco mais de 20€, visto que os trabalhadores do sexo masculino trabalham maioritariamente como Operacionais e é nesta categoria que são pagos estes complementos.

Das diferenças salariais existentes podemos informar que na categoria de Administrativos (cerca de 500€) pode ser explicado porque a maioria são colaboradoras do sexo feminino e o único elementos do sexo masculino é recente na empresa e aufer o vencimento da tabela base. A diferença na categoria dos Operacionais (cerca de 300€) deve-se sobretudo ao facto de que nesta área os colaboradores são maioritariamente do sexo masculino e, a minoria de mulheres existentes, não têm tanta especialização como seja, condução de motores ou manobrar equipamentos e máquinas específicas. Importa, ainda, indicar que a diferença dos Coordenadores Operacionais (cerca de 100€) pode ser explicado pela progressão na carreira em que as 3 mulheres existentes foram admitidas mais recentemente e, como tal, estão ainda no escalão base da tabela remuneratória da empresa. No caso dos Chefes de Operações só temos colaboradores do sexo masculino visto estes serem os que conduzem as embarcações e nesta área é muito difícil encontrar um elemento do sexo feminino que possa desempenhar a mesma função. No que toca aos diretores de serviços, neste caso estão indicados os diretores I e II que auferem valores diferentes de acordo com a tabela remuneratória da empresa.

No computo geral, se analisarmos os vencimentos com complementos do mês de maio 2023, o salário médio das mulheres (1.514,94€) foi maior que o dos homens (1.489,36€).

No Gráfico 4 é perceptível que há uma clara diferença no grau de escolaridade entre homens e mulheres. Enquanto 57% dos homens da empresa tem o grau de ensino básico, 59% das mulheres possui o ensino superior e mesmo com o ensino secundário temos 55% das mulheres (sendo estas sobretudo da área administrativa). Esta diferença é explicada pela quantidade relevante de homens que desempenham funções operacionais, enquanto a maior parte das mulheres desempenha funções de nível técnico e especializado.

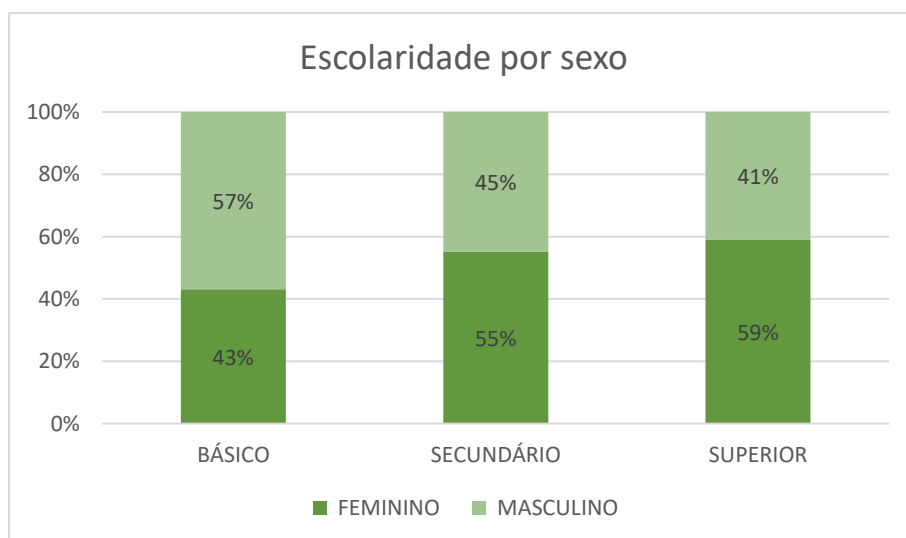


Gráfico 4 – Distribuição dos graus de escolaridade por sexo. REF. MAIO 2023.

## Planeamento e Implementação do Plano de Igualdade de Género

Para a execução do Plano de Igualdade de Género e, com o intuito de assegurar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, estão a ser elaborados para aprovação políticas e implementados procedimentos e mecanismos internos que as concretizem.

De forma a garantir a implementação do plano para a igualdade, foram definidas as seguintes estratégias de atuação:

- 1) Comunicação do documento:
  - a) Ação de explicação do plano com os colaboradores;
  - b) Publicitar ativamente o plano de forma a garantir o acompanhamento, externo e interno, da execução do mesmo;
  - c) Ter objetivos claros e com ações detalhadas e medidas para os alcançar;
- 2) Recursos dedicados:
  - a) Formalização de uma equipa de trabalho, com experiência/formação adequada para a monitorização e implementação do plano, oriundos de diferentes unidades orgânicas que, em conjunto, possam desenvolver as medidas propostas (Comissão IG);
- 3) Relatório de Monitorização:
  - a) Definição de indicadores relevantes para a monitorização do plano;
  - b) Recolha e análise de dados determinantes para a avaliação contínua do processo;
- 4) Ações de Formação/Sensibilização
  - a) Promoção de atividades que alcancem todo o universo da organização;
  - b) Desenvolver ações de sensibilização, adaptadas aos diferentes públicos dentro da empresa, sobre as várias temáticas da igualdade de género e prevenção da discriminação;
  - c) Recolha e manutenção de evidências do processo.

O planeamento das medidas engloba, de uma forma geral, seis dimensões de atuação:

- 1) Estratégia, Missão e Valores da Empresa;
- 2) Igualdade no acesso ao emprego;
- 3) Igualdade nas Condições de Trabalho;
- 4) Proteção na Parentalidade;
- 5) Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal;
- 6) Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.

Para o sucesso da implementação do Plano é fulcral a aprovação do mesmo e o comprometimento por parte da Direção da Tomaz do Douro na sua implementação, assegurando os necessários meios internos e verba orçamental.

## **Avaliação e acompanhamento do Plano de Igualdade**

Deverá ser elaborado um plano de monitorização e avaliação periódica, para reflexão e reforço de medidas, ao longo do tempo, e para resultados mais eficazes e positivos.

Consequentemente, propõe-se uma análise semestral aos objetivos e medidas previstas, nas diferentes áreas de intervenção, de forma que se efetue uma avaliação da sua implementação, de modo a identificar-se oportunidades de melhoria e proceder-se a atualizações ou alterações necessárias à boa execução do plano e, caso se verifique essa necessidade, submeter as atualizações ou alterações a aprovação da Direção da Tomaz do Douro.

Esta avaliação e acompanhamento deve ser assegurado pela Comissão CIG (Comissão para a Igualdade de Género) orgânicas com responsabilidade na implementação das tarefas do plano, cujas responsabilidades passam por:

- Garantir e acompanhar a implementação de iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade;
- Constituir equipas de trabalho ou remeter para as estruturas orgânicas adequadas a implementação das medidas e definir os respetivos prazos;
- Garantir a divulgação das diversas iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade;
- Monitorizar os impactos da política de diversidade através da análise de indicadores específicos.

A implementação de políticas de igualdade constitui um processo moroso, que só surte efeito quando se torna rotineiro dentro da empresa.

Anualmente deverão ser avaliados os resultados: quais os objetivos alcançados, quais os resultados do trabalho realizado, que conclusões podem ser extraídas dos resultados positivos e negativos, como assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos alcançados, como se reflete nos custos/ganhos operacionais, quais as melhorias ou reformulações a implementar no ano seguinte.

Esta análise de resultados deverá ser divulgada ao nível de toda a organização, sendo vantajoso encontrar formas de celebração dos sucessos alcançados pelas políticas desenvolvidas.

Tomaz do Douro

Plano para a Igualdade de Género