



Plano de Ação para a Igualdade de Género 2025

Índice

I. Enquadramento.....	3
II. Caracterização do universo laboral.....	4
1. Trabalhadores TTSL por género.....	4
2. Trabalhadores por direção	4
3. Trabalhadores por faixa etária.....	5
4. Ausência por assistência à família (nº de horas)	6
5. Ausência por parentalidade (nº de horas)	7
III. Igualdade de Género	8
1. Objetivos	8
2. Medidas.....	8

I. Enquadramento

Igualdade de Género é o reconhecimento de um direito fundamental para todos os homens e mulheres.

A Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH), significa a igualdade de direitos e de oportunidades, reconhecimento, valorização, poder e participação de mulheres e homens, em todas as esferas da sociedade, laboral, pessoal e familiar.

Considerando o desenvolvimento organizacional e das políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, reconhece-se cada vez maior importância às questões relacionadas com a igualdade de género. A conceção e implementação de planos que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, que contribuam para diminuir situações de discriminação e que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, torna-se premente na promoção das políticas de Responsabilidade Social e nos princípios de Bom Governo das empresas nacionais, sobretudo no sector público.

Através da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto de 2017, foi aprovado 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. No seu artigo 7.º, as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, “elaborar planos para a igualdade tendentes a alcançar 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”.

Assim, consideramos que importa desenvolver ações que promovam uma atitude diária e natural de IMH, que seja exercida em todos os domínios da vida individual e coletiva.

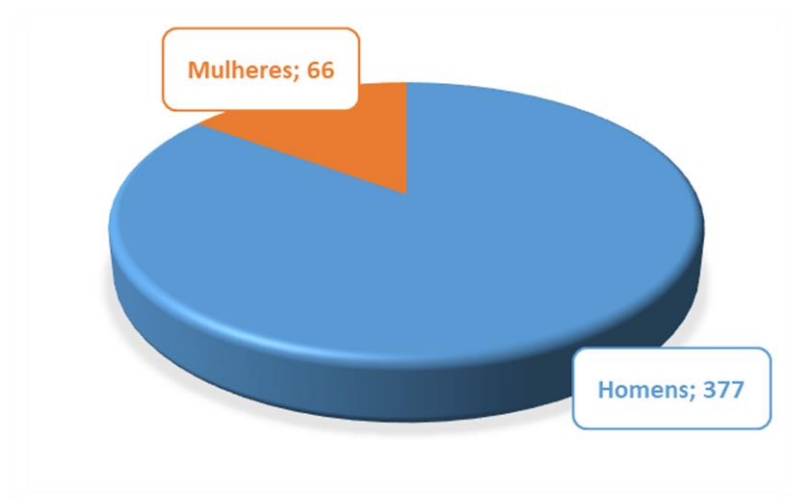
Efetivamente trabalhar políticas que visam a promoção da igualdade entre mulheres e homens e o combate à discriminação, é um imperativo ético a que a Transtejo Soflusa (TTSL) está vinculada, pelo que, com a implementação de um Plano para a Igualdade de Género, pretendemos contribuir para a melhoria de vida de todos e todas os que colaboram na nossa Missão.

Desta forma, estão em desenvolvimento as medidas propostas para a inclusão de objetivos e promoção da IMH, mantendo a adoção de linguagem inclusiva em todos os meios de Comunicação Interna e Externa.

II. Caracterização do universo laboral

De acordo com dados de dezembro de 2023, a Transtejo Soflusa (TTSL) conta com 443 trabalhadores no ativo, sendo 66 mulheres e 377 homens, ou seja, 15% e 85% do total da organização respetivamente.

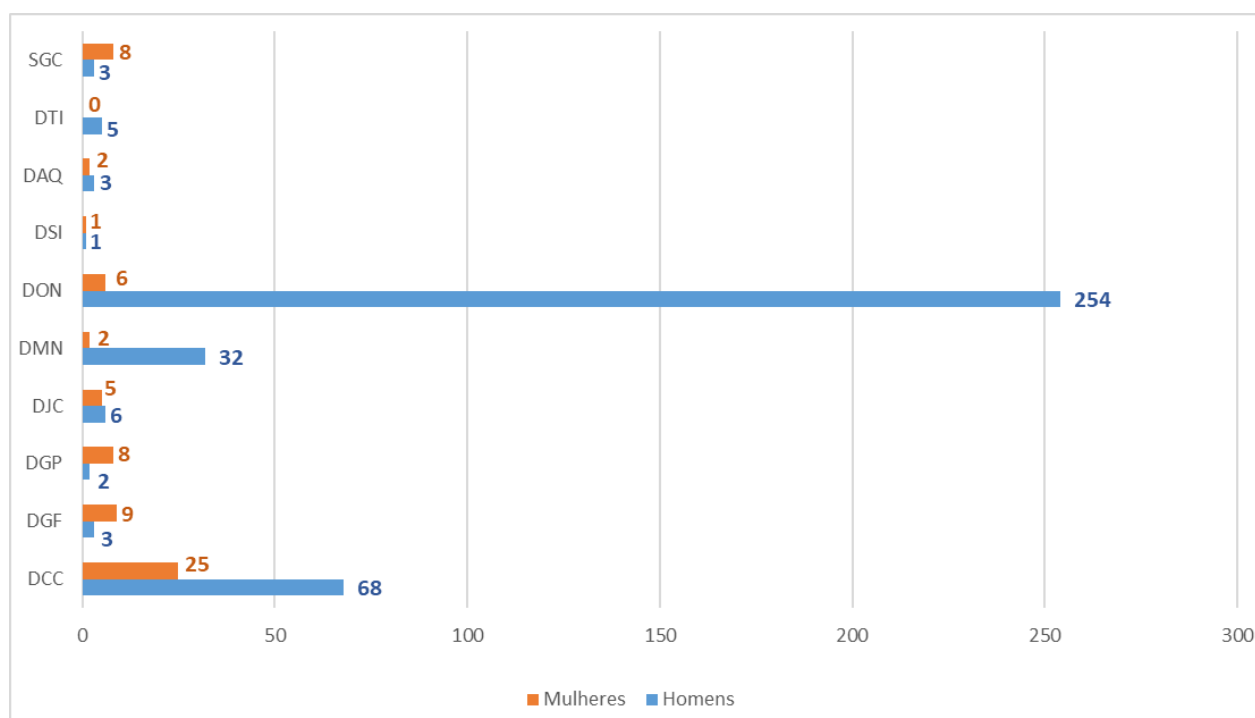
1. Trabalhadores TTSL por género



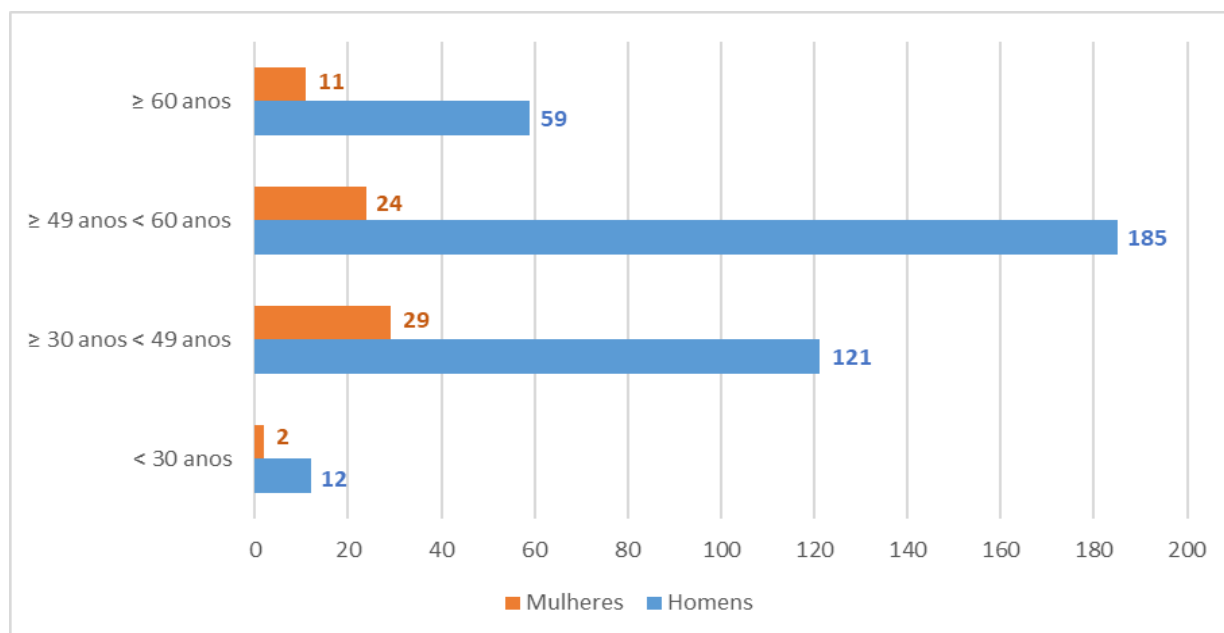
2. Trabalhadores por direção

Relativamente à distribuição dos Trabalhadores pelas várias direções, verifica-se que a TTSL, responsável pelo Transporte Fluvial no rio Tejo, é uma Empresa com um universo maioritariamente masculino, por se tratar de uma atividade ligada a profissões tradicionalmente masculinas, sobretudo nas áreas operacionais - marítima, manutenção e comercial - conforme se verifica no gráfico seguinte.

Esta situação justifica-se sobretudo pela especificidade das funções, mas também pela dispersão geográfica no estuário do Tejo e pelos horários de funcionamento (24h diárias nas ligações de maior fluxo de passageiros).



3. Trabalhadores por faixa etária

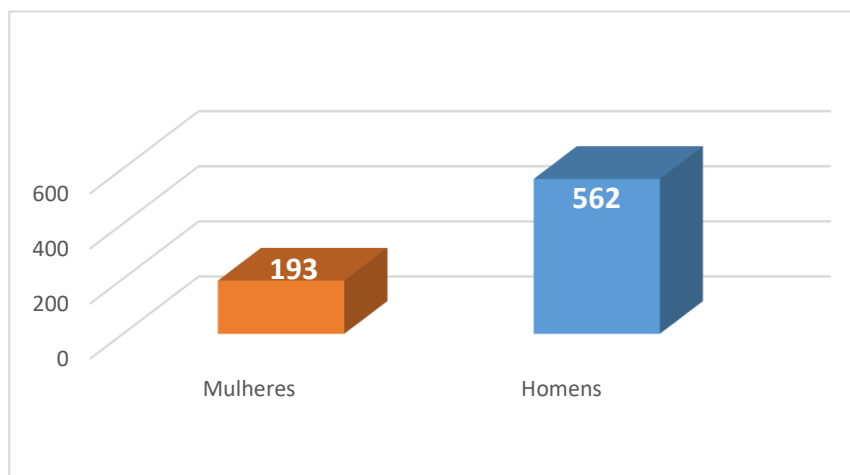


No que diz respeito à faixa etária dos Trabalhadores TTSL, verifica-se que a maioria dos profissionais se encontra entre os 49 e os 60 anos, o que evidencia um efetivo envelhecido.

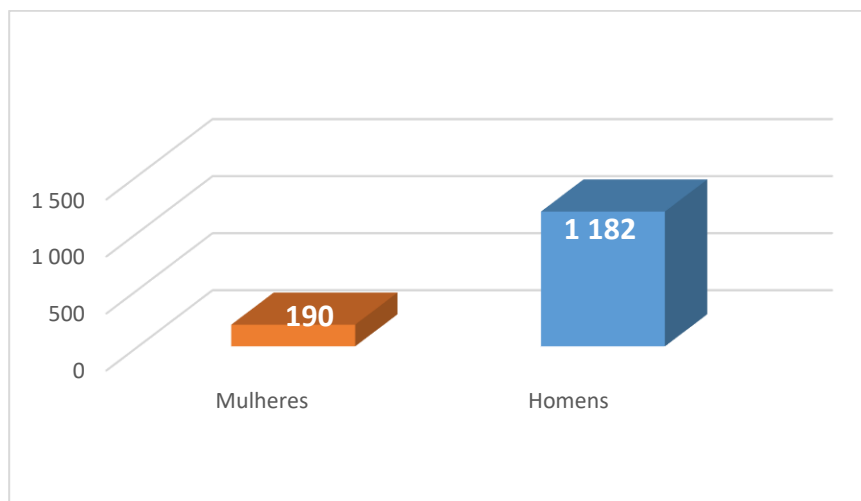
Esta situação está relacionada com a antiguidade dos colaboradores na Empresa, pretendendo-se, contudo, que seja invertida progressivamente à medida que forem admitidos novos trabalhadores, quer por via do aumento líquido do efetivo total, quer por via da substituição de trabalhadores que cessem o contrato de trabalho, por passagem à situação de reforma.

O rejuvenescimento do efetivo é efetivamente um objetivo, sendo um projeto em curso, visto que, em 2023, a TTSL registou pela primeira vez desde os últimos anos, o aumento de 14 trabalhadores, em relação ao período homólogo.

4. Ausência por assistência à família (nº de horas)



5. Ausência por parentalidade (nº de horas)



No que diz respeito à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, em particular no que respeita à parentalidade e assistência à família, verifica-se que, em 2023, de acordo com os gráficos 4. e 5, estes direitos dos trabalhadores têm sido gozados por ambos os géneros, apresentando os homens um número de horas superior, em relação às mulheres, quer para a assistência à família, quer por parentalidade.

Ainda no âmbito da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, a TTSL tem vindo a percorrer um caminho no sentido de proporcionar aos seus colaboradores condições para esta conciliação, destacando-se o Regulamento de Horário Flexível, que permite aos trabalhadores cujas funções o permitam, ter margens flexíveis de início e fim das respetivas jornadas de trabalho diárias.

III. Igualdade de Género

1. Objetivos

O desenvolvimento do PAIMH da Transtejo Soflusa (TTSL) tem por base a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030, aprovada na Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, na qual foi reconhecido que a Igualdade e Não Discriminação são condição para o desenvolvimento de um futuro sustentável, tanto para o País como para as Empresas.

Sob o lema “Ninguém pode ficar para trás”, a ENIND tem como preocupação central e orientadora a eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade entre mulheres e homens. A eliminação dos estereótipos de género tem em vista levar a cabo mudanças estruturais que permitam alcançar uma igualdade de facto, anulando o desrespeito pela vida privada e familiar e a discriminação no mercado de trabalho.

Desta forma, decorrente do objetivo central da ENIND 2018-2030, o PAIMH da TTSL assenta nos seguintes eixos:

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações da Empresa;
2. Desenvolver políticas que permitam alcançar as condições para a plena IMH;
3. Contribuir para a eliminação dos estereótipos de género, de forma a alcançar a IMT;
4. Promover uma cultura organizacional de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

2. Medidas

Com o presente documento e a vontade da TTSL de contribuir para a Igualdade de Género, pretende-se que as ações e os projetos da Empresa sejam também estímulos na sociedade.

Considerando a antiguidade e a especificidade dos Recursos Humanos da Empresa, especialmente no que diz respeito às funções operacionais, sobretudo marítimas e de manutenção, tendo em conta a marcada exigência física, esta atividade da Empresa tem sido, maioritariamente e tradicionalmente, desempenhada por pessoas do sexo masculino.

Contudo, consciente desta realidade, a TTSL tem vindo a implementar algumas medidas, ao nível da Formação, Recrutamento e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, tendo como objetivo intensificar e desenvolver esta prática.

Assim, sendo o foco da TTSL fomentar a Igualdade de Género, propõe-se por um lado reforçar as medidas já praticadas, e por outro lado desenvolver outras medidas, sendo as áreas de intervenção as seguintes:

- Promoção das condições da IMH nos processos de 'Recrutamento e Seleção', quer internos quer externos, com a adoção de práticas não discriminatórias nestes processos, especialmente no que respeita às profissões marítimas (tradicionalmente masculinas, conforme referido);
- Promoção das condições da IMH na Formação contínua, com ações diversificadas nas várias áreas de atividade da Empresa. Em concreto, prevê-se para 2025, envolver 320 trabalhadores na formação, num total de 1.280 horas, sob os temas 'Igualdade de Género' e 'Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar';
- Promoção da utilização de horários flexíveis e modalidades de organização do trabalho;
- Adoção de medidas de apoio ao trabalhador que facilitem a 'Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal';
- Desenvolvimento de um sistema de gestão que promova a valorização do trabalhador e a 'Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal', com aplicação transversal a toda a Empresa;
- Desenvolvimento do Regulamento de Teletrabalho em modo híbrido, como medida de boas práticas de 'Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal';
- Adoção da linguagem inclusiva em todos os meios da Comunicação Interna e Externa;
- Divulgação do PAIMH quer na intranet, quer no site institucional, com o objetivo de tornar publico as intenções da Empresa;
- Assinalar algumas efemérides, designadamente o dia 8 de março – Dia Internacional da Mulher.

Com a implementação e intensificação das referidas ações que constituem o presente plano, pretende-se integrar na TTSL, de forma transversal, a prática de 'Igualdade de Género', identificando para cada uma das ações propostas, os temas e as áreas da Empresa que deverão intervir, para que seja alcançado o resultado definido.

Pretende-se ainda contribuir para que, todos os trabalhadores TTSL percecionem a preocupação da Empresa para as questões da 'Igualdade de Género' e da 'Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional', fazendo com que aquelas ações possam favorecer a satisfação, motivação e produtividade.

Desta forma, o PAIMH 2025 da Transtejo Soflusa é um documento dinâmico, ajustado à realidade organizacional, com várias ações que contribuem para uma melhoria da atividade e do serviço prestado.