



 plano para
IGUALDADE

ÍNDICE

<i>A BAÍA DO TEJO</i>	3
<i>Caracterização dos Recursos Humanos</i>	4
<i>A Igualdade de Género na Baía do Tejo</i>	6
<i>Objectivos Estratégicos do Plano para a Igualdade da Baía do Tejo 2021</i>	7
<i>PLANO</i>	
<i>Plano para a Igualdade da Baía do Tejo, S.A. 2021</i>	
<i>Mapa de Monitorização</i>	





ABAÍÁ DO TEJO

baía do tejo

A BAÍA DO TEJO

A BAÍA DO TEJO, SA é uma empresa que resultou da fusão por incorporação da SNESGES - Administração e Gestão de Imóveis e Prestação de Serviços, SA e da URBINDÚSTRIA - Sociedade de Urbanização e Infraestruturação de Imóveis, SA na QUIMIPARQUE - Parques Empresariais, SA. A SNESGES e a URBINDÚSTRIA geriam as áreas da antiga Siderurgia Nacional no Seixal e do Parque Industrial do Seixal. A Quimiparque, por sua vez, geria o Parque Empresarial do Barreiro (ex-Complexo Industrial da Quimigal no Barreiro) e o Parque Empresarial de Estarreja (ex-Complexo Industrial da Quimigal em Estarreja). Com a fusão, todas estas áreas passaram a constituir territórios sob a mesma gestão e o mesmo desígnio.

Em junho de 2019, a BAÍA DO TEJO passou, também, a integrar na sua gestão os territórios da Margueira, em Almada (territórios do antigo estaleiro da Lisnave). A Baía do Tejo abraçou com agrado uma herança dispersa, que valoriza e promove. O caminho a percorrer é cada vez mais ambicioso e faz todos os dias esforços no sentido de requalificar e potenciar os nossos ativos. A BAÍA DO TEJO, S.A. tem como missão continuar a gestão e desenvolvimento daqueles territórios, agora com uma gestão coordenada de modo a contribuir também para o sucesso do Projeto Arco Ribeirinho do Sul, anunciado pelo Governo em julho de 2009.

Destaca-se como uma empresa de gestão territorial e parques empresariais que quer afirmar-se num mercado cada vez mais global. Os territórios que gere, situados nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, conjugam uma oferta ímpar: porto marítimo e via-férrea próprios, proximidade à autoestrada e aos principais aeroportos. Os parques empresariais da BAÍA DO TEJO estão preparados para receber qualquer tipo de investimento e apresentam soluções para as áreas industriais, de logística e serviços, localizações de excelência no Grande Porto em Estarreja e no arco ribeirinho sul em Lisboa.



Caracterização dos Recursos Humanos

A estrutura de Recursos Humanos da BAÍA DO TEJO assenta num quase equilíbrio: 55% de Homens e 45% de Mulheres, representando uma evolução na paridade de género numa perspetiva global da empresa face a 2014 (que era de 60% Homens e 40% de Mulheres). No entanto, no que concerne às funções exercidas, ainda continua a verificar-se alguma segregação profissional, na medida em que funções tradicionalmente femininas são executadas maioritariamente por mulheres, como é o caso de técnicos/as administrativos/as ou auxiliares de limpeza. Outras funções tradicionalmente masculinas são maioritariamente executadas por homens, como é o caso de encarregados/as ou serralheiros/as.

Também no que concerne ao rácio homens mulheres em cargos diretivos, a estrutura evoluiu, apesar de maioritariamente masculina, contando já não apenas com uma mulher em seis cargos dirigentes mas passando a três o número de mulheres em nove cargos dirigentes, significando que dos três novos cargos dirigentes dois foram atribuídos a mulheres, no sentido de alcançar o equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de direção.

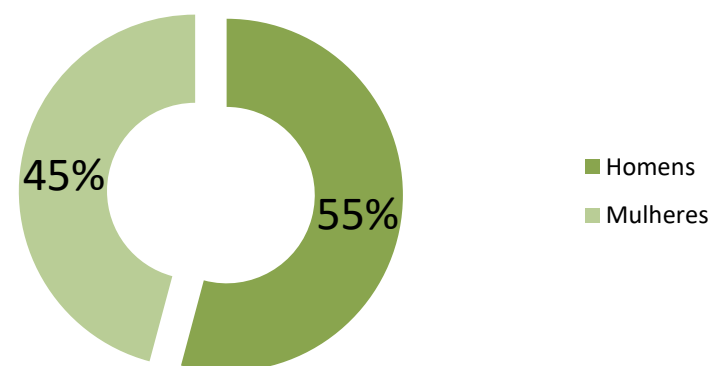


Fig. 1 Percentagem de Homens e Mulheres

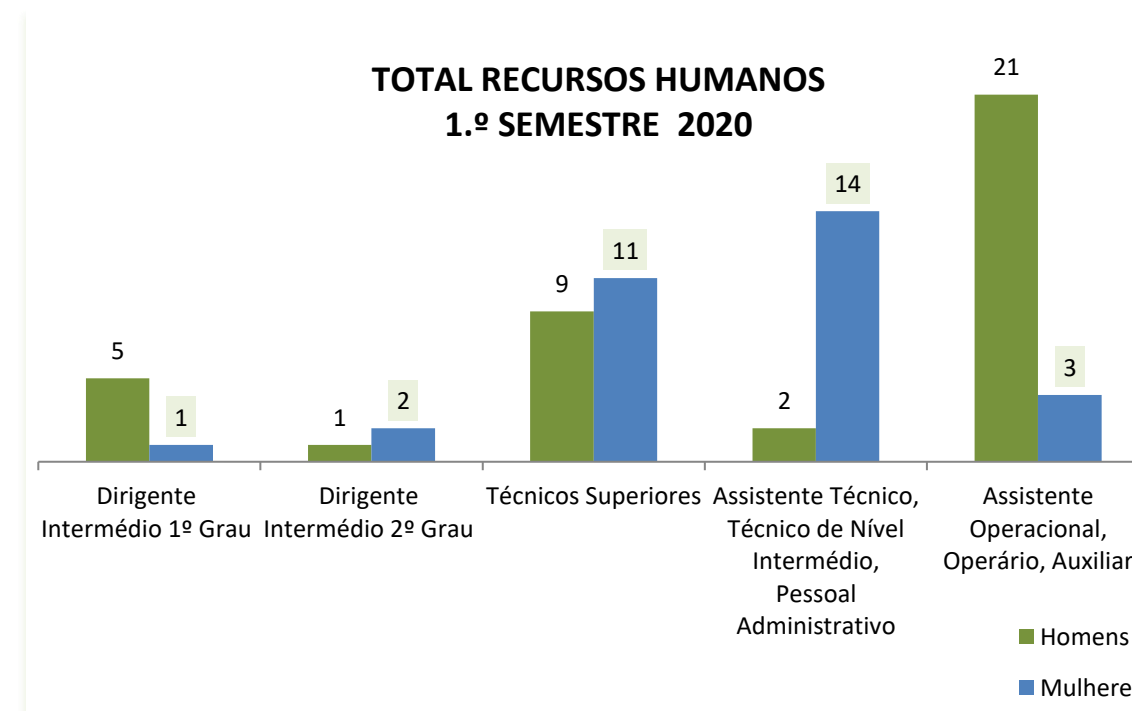


Fig. 2 Distribuição de Homens e Mulheres por categoria



*A Igualdade de Género
na BAÍA DO TEJO*



A Igualdade de Género na BAÍA DO TEJO

Plano(s) para a Igualdade

O primeiro Plano para a Igualdade da BAÍA DO TEJO foi aprovado para o triénio 2014-2016 e teve por base o diagnóstico em matéria de Igualdade do Género na BAÍA DO TEJO, que, à data, seguiu o Guia de Auto - Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas, da autoria da Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas tendo sido, então, analisadas as seguintes dimensões: Missão e valores da empresa; Recrutamento e seleção de pessoal; Investimento no capital humano através da formação e educação; Remunerações e gestão de carreiras; Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas; Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho; Informação, comunicação e imagem; Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; e Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família. Este primeiro Plano, veio a ser prorrogado, na sua implementação e monitorização, para o triénio seguinte, correspondente aos anos de 2017 a 2019, dada a continuidade das medidas adotadas.

O Plano para a Igualdade 2020 foi, então, elaborado, no enquadramento das medidas que vinham sendo implementadas e de acordo com os resultados da sua monitorização, bem como no enquadramento legal e em cumprimento do previsto na Lei n.º 62/2017 de 01/08 e no Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21/06. Em conformidade, foi o Plano de 2020 submetido a parecer prévio (análise técnica) da CITE, no seguimento do qual foram acolhidas as recomendações emitidas, de acordo com o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, a que se refere o citado Despacho Normativo. Ainda em 2019, a BAÍA DO TEJO decidiu criar um grupo de trabalho a que designou por *BT Force*, representativo da sua estrutura organizacional e com representação equilibrada entre homens e mulheres, para a temática do Plano para a Igualdade e sua monitorização.

A atipicidade do ano 2020, pelo contexto pandémico em virtude da doença COVID-19, obrigou a medidas limitadoras das nossas liberdades, direito e garantias, tendo o primeiro plano de ação de todos e todas, e das empresas em geral, sido ocupado na proteção da saúde individual e coletiva, com o objetivo primeiro de saúde pública, para travar o surto pandémico e sua proliferação. No contexto destas medidas não foi possível a melhor monitorização das medidas planeadas no âmbito do Plano para a Igualdade Baía do Tejo 2020, ou o seu resultado não pode considerar-se significativamente expressivo da realidade para ser avaliado.

Desta forma, foi entendimento da BAÍA DO TEJO manter, para o Plano de 2021, as medidas planeadas para 2020. O atual Plano para a Igualdade (2021) surge, assim, na sequência do primeiro e anterior Plano, acolhendo, em continuidade, as medidas já previstas e no enquadramento legal em vigor - Lei 62/2017 de 01 de agosto e Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012 de 08 de março, bem como - Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de julho que veio dar conformidade ao determinado pela citada Lei n.º 62/2017.

A Igualdade na Missão, na Visão e nos Valores

A BAÍA DO TEJO tem como missão valorizar e desenvolver os seus territórios, promovendo a sua requalificação urbana e ambiental, prosseguindo em simultâneo a atividade de gestão de Parques Empresariais localizados nos concelhos do Barreiro, Seixal, Almada e Estarreja, bem como cumprir com o desígnio da Igualdade de género e Igualdade de oportunidades.

A empresa tem igualmente como missão a promoção do Projeto do Arco Ribeirinho Sul, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 137/2008, de 12 de setembro, no que concerne aos territórios localizados nos Concelhos do Barreiro, Seixal e Almada, conforme competências atribuídas pelo Decreto-Lei n.º 57/2012 de 12 de março. A manutenção da atividade de gestão dos parques empresariais existentes nos vários territórios tem como objetivo assegurar a sustentabilidade financeira da empresa, que consubstancia a sua atividade em políticas de racionalidade e sustentabilidade económica, social e ambiental, procurando eliminar os passivos históricos existentes e, em simultâneo, criar condições para a instalação de atividades económicas geradoras de emprego e desenvolvimento local, requalificando os territórios e imóveis disponíveis, atribuindo-lhes funções e usos ajustados aos tempos atuais e perspetivas futuras. Promover as condições necessárias à valorização do património imobiliário da sociedade, designadamente através da conclusão dos processos de aprovação por parte das entidades competentes, dos instrumentos de ordenamento do território e da concretização no terreno das ações de requalificação ambiental.

Desenvolver o negócio de parque empresarial existente embora em graus diferentes de desenvolvimento nos quatro parques, procurando o seu crescimento e modernização em articulação com o objetivo acima expresso.

BAÍA DO TEJO PLANO PARA A IGUALDADE

São valores da BAÍA DO TEJO:

- Respeito pelos Direitos Humanos e igualdade de oportunidades
- Respeito pelos direitos dos/as trabalhadores/as
- Contra todas as formas de exploração incluindo trabalho forçado e trabalho infantil
- Contra toda e qualquer prática discriminatória
- Responsabilidade na proteção e defesa do ambiente
- Luta contra todas as formas de corrupção
- Assunção da sua responsabilidade social através do apoio a entidades e atividades da sociedade que a rodeia.

O facto de a BAÍA DO TEJO ter alterado a sua missão, desde logo no ano de 2013, demonstra que, para a Administração da empresa, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional. Integrando a igualdade entre mulheres e homens na sua missão, a BAÍA do Tejo transmite a todas as suas partes interessadas que pretende investir na construção de relações de género igualitárias.

Esta alteração na missão da organização contribuiu e continua a contribuir para a efetiva operacionalização da igualdade de género, pelo que trabalhadores e trabalhadoras estão mais sensibilizados/as e atentos/as para a temática. Neste sentido, nos documentos estratégicos tem havido a preocupação continuada de efetuar menção expressa à igualdade entre mulheres e homens.



A Igualdade no Código de Ética e Conduta

No Código de Ética e Conduta da BAÍA do TEJO, revisto e atualizado, a igualdade de oportunidades surge como valor a promover e a defender. Também neste documento se pode verificar a adoção de linguagem inclusiva. O Código de Ética e Conduta está divulgado por todos/ as os/as trabalhadores/as, pelo que a transmissão deste valor é prática na organização.

A Igualdade na Adesão ao *iGen* – Fórum Organizações para a Igualdade

Em 2013, a BAÍA do TEJO aderiu ao *iGen* – Fórum Organizações para a Igualdade (à data designado por *iGen* - Fórum Empresas para a Igualdade), tornando-se uma das organizações fundadoras deste Fórum, assumindo, juntamente com as outras organizações aderentes, um compromisso de melhoria com a igualdade e não discriminação de género, procurando, assim, contribuir para a justiça organizacional e satisfação das pessoas.

Objetivos (Estratégicos) do Plano para a Igualdade da BAÍA DO TEJO 2021

Face à demonstração da importância da Igualdade de Género para a BAÍA do TEJO, e na continuidade das ações implementação na empresa desde a sua adesão ao *iGen Fórum Organizações para a Igualdade* e, em particular, desde a implementação do seu primeiro Plano para a Igualdade, a BAÍA do Tejo apresenta, agora, o Plano para a Igualdade para o ano de 2021, continuando a promover a eliminação da discriminação em função do sexo, no sentido de alcançar a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres no seio da sua organização, dando o seu contributo para uma sociedade mais justa e equitativa.

No cumprimento do art.º 7.º da Lei 62/2017 de 1 de agosto e do previsto no Despacho Normativo n.º 8/2019, este Plano abrange as seguintes 7 áreas/ dimensões: Estratégia, missão e valores, Igualdade no acesso ao emprego; Formação inicial e contínua; Igualdade nas condições de trabalho; Proteção na Parentalidade; Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e Prevenção da prática de assédio no trabalho. A estas correspondem, no total, 18 medidas de que se compõe o Plano para a Igualdade BAÍA DO TEJO.

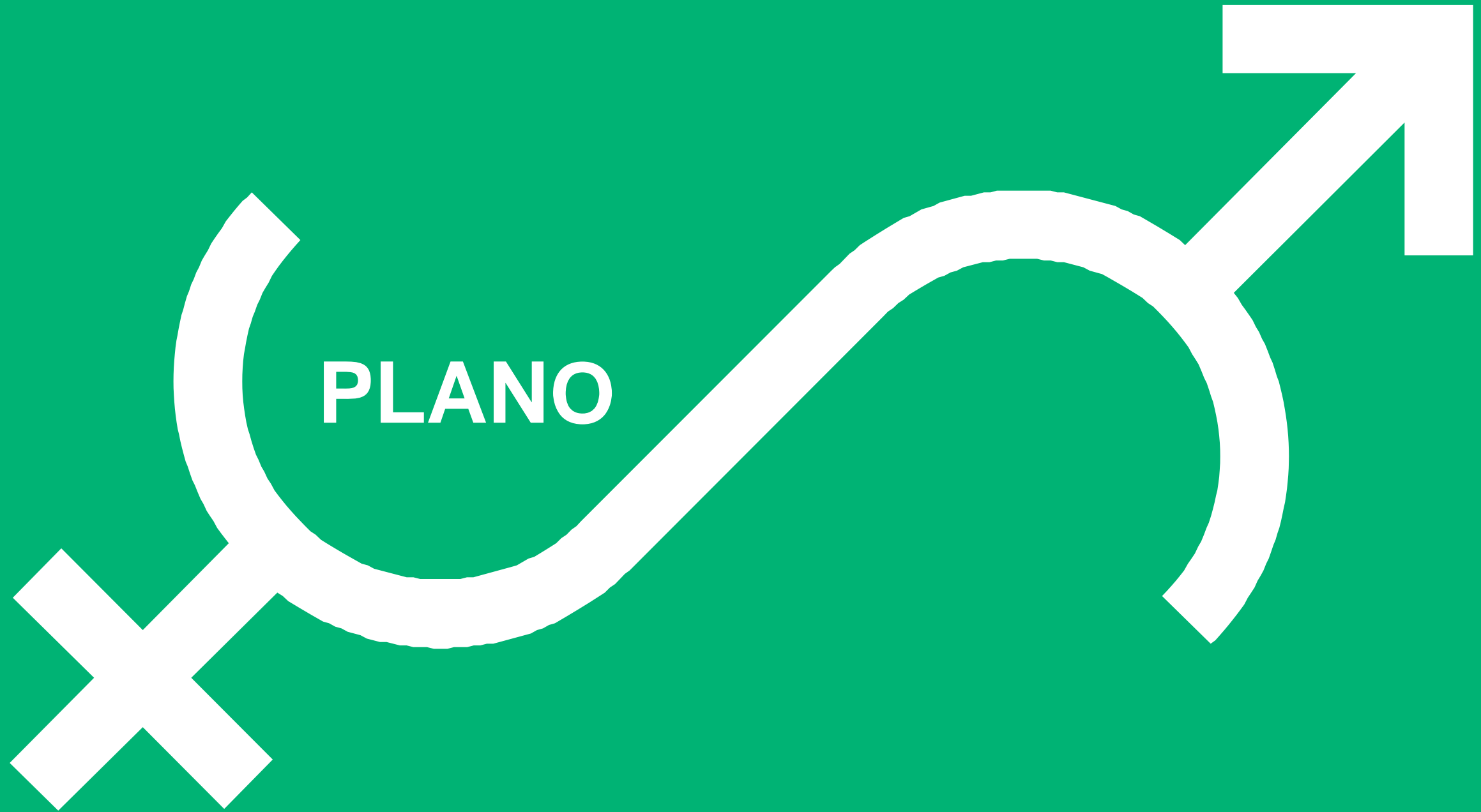
Enquadramento legal do Plano para a Igualdade

- A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, que veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
- O Código do Trabalho, na Subsecção III - artigos 23º a 65º, que dá relevância ao tema da Igualdade de Género, designadamente através de posições gerais sobre igualdade e não discriminação, proibição de assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo e parentalidade;
- A Lei n.º 90/2019 de 4 de setembro, pelas alterações que introduziu ao Código do Trabalho no sentido do reforço da proteção na parentalidade, assim como o diploma que regula especificamente a proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, estabelecendo designadamente a proibição de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira;
- As recomendações da Assembleia da República no âmbito deste tema: - Resolução nº 116/2012, de 13 de julho, que recomenda que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional; - Resolução n.º 260/2017, de 30 de novembro, que recomenda a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar;
- A Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, através de quatro tipos de mecanismos de informação, avaliação e correção, e que entrou em vigor a 21 de fevereiro de 2019.





*Plano para a Igualdade
da BAÍA do TEJO*



PLANO

Dimensão	Sub-dimensão	Objetivos (específicos)	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Calendarização	
									Implementação	Monitorização
Estratégia, missão e valores										
Estratégia, Missão e Valores da Empresa		Promoção de princípios da IG junto de stakeholders	Divulgação de medidas IG para clientes dos Parques	DRH-AJ	DRH-AJ e DC (Marketing)	€ 200	N.º de convites junto dos clientes do Parque do Barreiro/N.º de Clientes Totais no Parque do Barreiro	% de clientes que demonstraram interesse em participar > 15%	Durante todo o Ano 2021	Durante todo o Ano 2021
		Monitorização do plano para a Igualdade	Agendamento de reuniões do grupo de trabalho (interno) para a Igualdade - BT Force - para recolha de informação trimestral	DRH-AJ	BT Force	Não envolve custos específicos	Realização de reuniões	Realização de um mínimo de 4 reuniões anuais BT Force	Trimestral	Trimestral
		Preparação da revisão anual do plano para a igualdade	Preparação da revisão anual do plano para a igualdade	DRH-AJ	BTForce	Não envolve custos específicos	Revisão Anual do Plano	Apresentação do plano para a igualdade para o ano 2021 até 15.09.2021	01.01.2021 - 15.09.2021	Anual
		Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação, na participação dos/as trabalhadores/as nas ações da empresa.	Avaliação de satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa face às medidas em implementação previstas no Plano para a Igualdade	DRH-AJ	BT Force	Não envolve custos específicos	Questionário de satisfação enviado aos trabalhadores/as	Obtenção de resultados indicativos da sensibilização dos trabalhadores/as face às medidas do Plano para a Igualdade e a elaboração de relatório anual com tratamento de informação e divulgação de resultados	Anual	Anual em 30.11.2021
		Sensibilização para a temática da Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego	Rúbrica dedicada à temática da Igualdade de Género, na Newsletter da Baía do Tejo (publicação semestral)	Marketing e Comunicação	Marketing e Comunicação	Não envolve custos específicos (medida em continuidade)	Publicação de artigo atualizado sobre o tema da Igualdade de Género e não discriminação entre homens e mulheres no mundo do trabalho	Garantir que em todas as publicações da Newsletter é dedicada Rúbrica à temática da Igualdade de Género	Semestral	Anual
		Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação dos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação.	Divulgar em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação	DRH-AJ	DRH-AJ	Não envolve custos específicos	Número de atualizações divulgadas sobre a Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação, face ao número de determinações (diplomas) legais publicados no ano 2021	Manter atualizada a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação, divulgada em local apropriado e acessível a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores, de acordo com as alterações legislativas a ocorrer durante 2021	Durante todo o Ano 2021	Anual

Dimensão	Sub-dimensão	Objetivos (específicos)	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Calendarização	
									Implementação	Monitorização
Igualdade no acesso a emprego										
Igualdade no acesso a emprego	-	Monitorização e registo de candidatos/as	Criação/Atualização de base de dados de candidatos/as desagregada por sexo	DRH-AJ	DRH-AJ	Não envolve custos específicos	Atualização trimestral da Base de Dados	Manter a Base de Dados atualizada, com periodicidade trimestral	Recolha de dados com monitorização trimestral	Recolha de dados com monitorização trimestral
Formação inicial e contínua										
Formação inicial e contínua	-	Aumentar a (in)formação sobre a igualdade de género	Contemplar no plano de formação anual formação para todos/as trabalhadores/as formação em IG	DRH-AJ	DRH-AJ	Inserido no orçamento global de formação aprovado para 2021	N.º de trabalhadores/as envolvidos / N.º de trabalhadores/as ativos na Baía do Tejo	(in)formação sobre a igualdade de género ministrada ao universo dos trabalhadores/as ativos na Baía do Tejo	De acordo com o plano de formação aprovado 2021	Trimestral
Igualdade nas condições de trabalho										
Igualdade nas condições de trabalho	Salários	Promover a justiça salarial Nivelar as diferenças salariais em função da categoria e funções, sem distinção do género	Revisão de carreiras e implementação de tabela salarial adequada, no respeito pela IG	DRH-AJ	DRH-AJ	Não envolve custos específicos na definição. Tem custos associados na implementação, previstos na proposta de PAO 2021	Relatório sobre a implementação da tabela salarial	Integração/Equadramento dos/as trabalhadores/as na Tabela de Carreiras e Remunerações aprovada	Após aprovação por parte da Tutela	Dois meses após conhecimento da aprovação por parte da Tutela
Proteção na parentalidade										
Proteção na Parentalidade	Dispensas; Faltas	Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Dispensa de até 3 dias de trabalho por ano, sem perda de retribuição (salvo o subsídio de alimentação), aplicável aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos e filhas de idade até 12 anos, em situações de comprovada doença da criança ou de comprovada situação de encerramento ou impedimento de funcionamento da escola que frequentam, por motivo de greve	DRH-AJ	DRH-AJ	o corresponde ao valor/dia do trabalhador ou trabalhadora beneficiário/a a multiplicar pelo n.º de dias de dispensa utilizados	N.º de dias de dispensa gozados pelos trabalhadores/as	Gozo, no enquadramento e condições de atribuição da medida, dos dias de dispensa anuais, pelos trabalhadores/as com filhos/as até 12 anos de idade	Durante todo o Ano 2021	Trimestral
			Dispensa de 3 horas de trabalho, sem perda de retribuição, para acompanhamento, pelos/as trabalhadores/as, dos respetivos/as filhos/as com até 12 anos de idade, no primeiro dia de aulas de cada ano letivo/escolar	DRH-AJ	DRH-AJ	o corresponde ao valor/hora do trabalhador ou trabalhadora beneficiário/a a multiplicar pelo n.º de 3 horas	N.º de horas de dispensa gozados pelos pais com filhos até 12 anos de idade, no primeiro dia de aulas	Gozo, no enquadramento e condições de atribuição da medida, das horas de dispensa para acompanhamento, pelos trabalhadores/as com filhos/as até 12 anos de idade, no primeiro dia de aulas	set/21	nov/21

Dimensão	Sub-dimensão	Objetivos (específicos)	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Calendarização	
									Implementação	Monitorização
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal										
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras		Promoção da relação entre famílias e do significado da palavra família	Realização de iniciativa para filhos/as e netos/as de trabalhadores/as	DRH-AJ	Grupo de trabalho organizador do convívio de Natal anual, DRH-AJ e DP (Museu Industrial)	€500	Organização do Natal em Família no ano 2021	N.º de crianças participantes em 2021, em linha com a média dos 3 anos anteriores	Anual	Anual em Dezembro
		Minimizar gastos com a educação dos filhos e filhas dos trabalhadores/as, que integram o agregado familiar, até ao ensino superior	Atribuição de subsídio com regularidade anual, em valor variável de acordo com o ciclo escolar, para aquisição de material e equipamento escolar	DRH-AJ	DRH-AJ	Variável consoante o grupo alvo em idade escolar de acordo as regras em vigor na empresa	Número de inscrições para atribuição da comparticipação para gastos com material e equipamento escolar no ano 2021	Atribuição a 100% dos trabalhadores/as enquadráveis na medida e com inscrições junto de DRH-AJ	Até 31.12.2021	Anual
		Minimizar gastos com a saúde dos trabalhadores/as e com os filhos/as dos trabalhadores/as que fazem parte do agregado familiar, assim como com cônjuges que não beneficiem de qualquer rendimento	Concessão de acesso, sem gastos para os beneficiários, a um conjunto de atos médicos em unidade hospitalar, ao abrigo de protocolo celebrado com a organização	DRH-AJ	DRH-AJ	A apurar em função dos atos médicos beneficiados e faturados	Termos de responsabilidade emitidos por ato médico em 2021	Atribuição a 100% dos trabalhadores/as e respetivos filhos/as que fazem parte do agregado familiar, assim como com cônjuges que não beneficiem de qualquer rendimento, de termos de responsabilidade emitidos por ato médico	Durante todo o Ano 2021	Trimestral
		Minimizar gastos com a saúde dos trabalhadores/as na aquisição de medicamentos	Complemento do valor não comparticipado, compensando o trabalhador/a pelo valor não comparticipado pelo SNS	DRH-AJ	DRH-AJ	A apurar mensalmente em função dos pedidos de comparticipação válidos	N.º de compensações atribuídas em 2021/ N.º de pedidos de comparticipação válidos apresentados em 2021	Atribuição da compensação na parte não comparticipada pelo SNS em 2021 a todos os pedidos validamente apresentados	Durante todo o Ano 2021	Trimestral
	Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Permitir aos trabalhadores/as a reorganização dos tempos de trabalho para assistência à família, em situações de doenças graves de cônjuges e familiares ascendentes e descendentes em 1.º grau	Permitir aos trabalhadores/as o ajuste dos tempos de trabalho à necessidade de prestar assistência à família em situações de doença grave, para combate ao absentismo	DRH-AJ	DRH-AJ	Não envolve custos específicos	N.º situações enquadráveis no ano 2021	Atribuição a 100% dos trabalhadores/as enquadráveis nesta medida da concessão atribuída, caso esta seja solicitada em 2021	Durante todo o Ano 2021	Trimestral

Dimensão	Sub-dimensão	Objetivos (específicos)	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Calendarização	
									Implementação	Monitorização
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Faltas	Melhorar e dinamizar a política de conciliação vida profissional, pessoal e familiar	Implementação da concessão de tolerância de ponto no período da tarde no dia de aniversário de filho/a dos/as de trabalhadores/as até à idade de 18 anos, caso o aniversário calhe em dia útil de trabalho	DRH-AJ	DRH-AJ	o corresponde ao valor/hora do trabalhador ou trabalhadora beneficiário/a a multiplicar pelo n.º de horas do período de trabalho da tarde	Rácio entre o n.º de trabalhadores/as enquadráveis que beneficiaram da medida em 2021, e o n.º total de trabalhadores/as enquadráveis na medida em 2021	90% dos/as trabalhadores/as enquadráveis na medida	Anual	Trimestral
Prevenção da prática de assédio no trabalho										
Prevenção da prática de assédio no trabalho	-	Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Revisão, quando aplicável, do código de ética e conduta em vigor na Baía do Tejo, para a prevenção e combate ao assédio no trabalho Nesta matéria a Baía do Tejo tem implementado um Código de Ética e Conduta e executa ações de sensibilização sobre o tema	DRH-AJ	Assessoria Jurídica	Não envolve custos específicos	Revisão do código de ética e conduta	Manter atualizado o Código de Ética e Conduta durante o ano 2021	Até 31.12.2021	Anual

Dimensão	Sub-dimensão	Medidas	ACOMPANHAMENTO - MONITORIZAÇÃO												
			JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
Estratégia, missão e valores			Estratégia, missão e valores												
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	-	Divulgação de medidas IG para clientes dos Parques													
		Agendamento de reuniões do Grupo de Trabalho (interno) para a Igualdade para recolha de informação trimestral													
		Preparação da revisão anual do plano de igualdade													
		Avaliação de satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa face às medidas em implementação previstas no Plano para a Igualdade													
		Rúbrica dedicada à temática da Igualdade de Género, na Newsletter da Baía do Tejo (publicação semestral)													
		Divulgar em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação													
Igualdade no acesso a emprego			Igualdade no acesso a emprego												
Igualdade no acesso a emprego	-	Criação/Atualização de base de dados de candidatos/as desagregada por sexo													

Dimensão	Sub-dimensão	Medidas	ACOMPANHAMENTO - MONITORIZAÇÃO																	
			JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ						
Formação inicial e contínua			Formação inicial e contínua																	
Formação inicial e contínua	-	Contemplar no plano de formação anual formação para todos/as trabalhadores/as formação em IG																		
Igualdade nas condições de trabalho			Igualdade nas condições de trabalho																	
Igualdade nas condições de trabalho	Salários	Revisão de carreiras e implementação de tabela salarial adequada, no respeito pela IG																		
Proteção na parentalidade			Proteção na parentalidade																	
Proteção na Parentalidade	Licenças/Licenças Partilhadas	Dispensa de até 3 dias de trabalho por ano, sem perda de retribuição (salvo o subsídio de alimentação), aplicável aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos e filhas de idade até 12 anos, em situações de comprovada doença da criança ou de comprovada situação de encerramento ou impedimento de funcionamento da escola que frequentam, por motivo de greve																		
	Dispensas; Faltas	Dispensa de 3 horas de trabalho, sem perda de retribuição, para acompanhamento, pelos/as trabalhadores/as, dos respetivos/as filhos/as com até 12 anos de idade, no primeiro dia de aulas de cada ano letivo/escolar																		

Dimensão	Sub-dimensão	Medidas	ACOMPANHAMENTO - MONITORIZAÇÃO													
			JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ		
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal			Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal													
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras		Realização de iniciativa para filhos/as e netos/as de trabalhadores/as														
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras		Atribuição de subsídio com regularidade anual, em valor variável de acordo com o ciclo escolar, para aquisição de material e equipamento escolar														
		Concessão de acesso, sem gastos para os beneficiários, a um conjunto de atos médicos em unidade hospitalar, ao abrigo de protocolo celebrado com a organização														
		Complemento do valor não participado, compensando o trabalhador/a pelo valor não participado pelo SNS														
	Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Permitir aos trabalhadores/as o ajuste dos tempos de trabalho à necessidade de prestar assistência à família em situações de doença grave, para combate ao absentismo														
	Faltas	Implementação da concessão de tolerância de ponto no período da tarde no dia de aniversário de filho/a dos/as de trabalhadores/as até à idade de 18 anos, caso o aniversário calhe em dia útil de trabalho														

Monitorização

Plano para a Igualdade da Baía do Tejo, S.A. - 2021

Dimensão	Sub-dimensão	Medidas	ACOMPANHAMENTO - MONITORIZAÇÃO											
			JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Prevenção da prática de assédio no trabalho			Prevenção da prática de assédio no trabalho											
Prevenção da prática de assédio no trabalho	-	Revisão, quando aplicável, do código de ética e conduta em vigor na Baía do Tejo, para a prevenção e combate ao assédio no trabalho Nesta matéria a Baía do Tejo tem implementado um Código de Ética e Conduta e executa ações de sensibilização sobre o tema												

Monitorização do Plano de Igualdade da Baía do Tejo, S.A. 2021

