

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA Baía do Tejo, S.A.
SETOR Setor empresarial local

IDENTIFICADOR P-2021/22
DATA DE SUBMISSÃO 15-09-2021

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	2	0
	35-44 anos	7	6
	45-64 anos	19	24
	>65 anos	1	3
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	7	15
	Ensino secundário	7	2
	Ensino superior	14	16
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	0	2
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	1	5
	Direção Intermédia de 2º grau	2	1
	Pessoal Técnico Superior	10	9
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	13	2
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	3	16
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	29	33
	Contrato de trabalho a prazo	0	0
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	5
	Outras situações(prestação de serviços)	1	3

PLANO PARA A IGUALDADE

MEDIDAS							
DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Sensibilização para a temática da Igualdade de Género	Rúbrica dedicada à temática da Igualdade de género na Newsletter da Baía do Tejo	DREI	DREI	sem custos	Publicação de artigo atualizado	Garantir que em todas as publicações da Newsletter é dedicada Rúbrica à temática da Igualdade de Género	
Sensibilizar para a temática da Igualdade de género	Rubrica na Newsletter da Baía do Tejo dedica à temática da Igualdade de Género	DREI	DREI	sem custos	Publicação de artigo atualizado	Garantir que em todas as publicações da Newsletter é dedicada Rúbrica à temática da Igualdade de Género	
Sensibilizar para a temática	Rúbrica na Newsletter sobre a Igualdade de Género	DREI	DREI	sem custos	Artigo atualizado	Garantir que em todas as publicações da Newsletter é dedicada Rúbrica à temática da Igualdade de Género	

PLANO PARA A IGUALDADE

Sensibilizar para a temática da Igualdade de Género	Rúbrica na Newsletter dedicada à temática da Igualdade de Género	DREI	DREI	sem custos	Artigo atualizado sobre a temática da Igualdade de Género	Garantir que em todas as publicações da Newsletter é dedicada Rúbrica à temática da Igualdade de Género	
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 com publicação periódica.	DREI	DREI	sem custos	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 uma rúbrica da Igualdade de Género	
Sensibilizar para a Temática	Rúbrica na Newsletter dedicada à Igualde de Género	DREI	DREI	sem custos	Artigo atualizado sobre a Igualdade de Género	Garantir que em todas as publicações da Newsletter é dedicada Rúbrica à temática da Igualdade de Género	

PLANO PARA A IGUALDADE

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	DRH-BTFORCE	sem custos	Questionário de satisfação enviado aos trabalhadores/a	Obtenção de resultados indicativos da sensibilização dos trabalhadores/as face às medidas do Plano para a Igualdade e a elaboração de relatório anual	
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%	
Monitorização do plano para a Igualdade e preparação da revisão anual do Plano.	Agendamento de reuniões do grupo de trabalho (interno) para a Igualdade - BT Force - para recolha de informação trimestral	DRH-AJ	BT- Force (Grupo de trabalho representativo da maioria dos Direções/Departamentos)	sem custos	Realização de reuniões	Realização de um mínimo de 4 reuniões anuais BT Force	

PLANO PARA A IGUALDADE

Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial	DRH-AJ	DRH-AJ	sem custos	Durante o ano 2022	Procedimento interno	
Sensibilizar para a temática da Igualdade de Género	Rúbrica na Newsletter dedicada à temática da Igualdade de Género	DREI	DREI	sem custos	Artigo atualizado	Garantir que em todas as publicações da Newsletter é dedicada Rúbrica à temática da Igualdade de Género	

PLANO PARA A IGUALDADE

Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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	sem custos	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 2022	Manter atualizada a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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 trimestral)	DRH-AJ	Marketing e Comunicação	sem custos	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	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos e Assessoria Jurídica	Direção de Recursos Humanos e Assessoria Jurídica 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%	
Monitorização e registo de candidatos e candidatas	Atualização de base de dados de candidatos/as desagregada por sexo	DRH-AJ	DRH-AJ	sem custos	Atualização trimestral da Base de Dados	Manter a Base de Dados atualizada, com periodicidade trimestral	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição	DRH-AJ	DRH-AJ/DQAS	sem custos	Durante o ano 2022	Revisão do processo interno da DRH-AJ	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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 2022	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	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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	Tem custos associados na implementação, previstos na proposta	Integração/Enquadramento dos/as trabalhadores/as na Tabela de Carreiras e Remunerações aprovada	Relatório sobre a implementação da tabela salarial	
Revisão de carreiras e implementação de tabela salarial adequada, no respeito pela IG	Promover a justiça salarial Nivelar as diferenças salariais em função da categoria e funções, sem distinção do género	DRH-AJ	DRH-AJ	Tem custos associados na implementação, previstos na proposta	Integração/Enquadramento dos/as trabalhadores/as na Tabela de Carreiras e Remunerações aprovada	Relatório sobre a implementação da tabela salarial	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Salários

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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 Igualdade de Género	DRH-AJ	DRH-AJ	Tem custos associados na implementação, previstos na proposta	Relatório sobre a implementação da tabela salarial	Integração/Equadramento dos/as trabalhadores/as na Tabela de Carreiras e Remunerações aprovada	
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	DRH-AJ	DRH-AJ	sem custos	Relatório de análise	Realização anual	
Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	DRH-AJ	DRH-AJ	sem custos	Relatório de divulgação	Durante o ano de 2022	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	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	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	N.º de horas de dispensa gozados pelos pais com filhos até 12 anos de idade, no primeiro dia de aulas	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	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 correspondente ao valor/hora do trabalhador ou trabalhadora beneficiário/a a multiplicar pelo n.º de 3 horas	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	N.º de horas de dispensa gozados pelos pais com filhos até 12 anos de idade, no primeiro dia de aulas	
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	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos	DRH-AJ	DRH-AJ	o correspondente 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	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Minimizar gastos com a saúde dos trabalhadores/as na aquisição de medicamentos	Complemento do valor não participado, compensando o trabalhador/a pelo valor não participado pelo SNS	DRH-AJ	DRH-AJ	A apurar mensalmente em função dos pedidos de participação válidos	N.º de compensações atribuídas em 2022/ N.º de pedidos de participação válidos apresentados em 2021	Atribuição da compensação na parte não participada pelo SNS em 2021 a todos os pedidos validamente apresentados	

PLANO PARA A IGUALDADE

1. 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; 2. Minimizar gastos com a saúde dos trabalhadores/as na aquisição de medicamentos	1. 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; 2. Complemento do valor não participado, compensando o trabalhador/a pelo valor não participado pelo SNS	DRH-AJ	DRH-AJ	A apurar em função dos atos médicos beneficiados e faturados/ Pedidos de comparticipação	Em função dos atos médicos beneficiados e faturados/ Pedidos de comparticipação ano 2022	Atribuição a 100% dos trabalhadores/as	Meta: 1. 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; 2. Atribuição da compensação na parte não comparticipada pelo SNS em 2022 a todos os pedidos validamente apresentados.
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 2022	Atribuição a 100% dos trabalhadores/as enquadráveis na medida e com inscrições junto de DRH-AJ	

PLANO PARA A IGUALDADE

Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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 responsabilidades familiares	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	sem custos	N.º situações enquadráveis no ano 2022	Atribuição a 100% dos trabalhadores/as enquadráveis nesta medida da concessão atribuída, caso esta seja solicitada em 2022	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	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	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares "Melhorar e dinamizar a política de conciliação vida profissional, pessoal e familiar"	Conceder 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 2022, e o n.º total de trabalhadores/as enquadráveis na medida em 2022	90% dos/as trabalhadores/as enquadráveis na medida	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	A Baía do Tejo tem implementado um Código de Ética e Conduta e executa ações de sensibilização sobre o tema. Revisão, quando aplicável, do código de ética e conduta em vigor, para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	DRH-AJ	Assessoria Jurídica	sem custos	Revisão do código de ética e conduta	Manter atualizado o Código de Ética e Conduta durante o ano 2022	
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar, caso se justifique.	DRH-AJ	DRH-AJ/ DREI	sem custos	Criação de um procedimento interno	Encaminhament o dos casos conhecidos	