

PLANO PARA A  
IGUALDADE DE GÉNERO  
E  
NÃO DISCRIMINAÇÃO

2022

## Índice

1. Enquadramento	3
2. A Igualdade no OPART - Organismo de Produção Artística EPE (OPART)	5
3. Metodologia	6
4. Diagnóstico e resultados	7
5. Plano de atuação – ações a desenvolver	8
6. Acompanhamento e monitorização	10
7. Ações a desenvolver em 2022	12

## 1. Enquadramento

### **Do conceito de igualdade de género, a sua dimensão internacional e nacional**

O plano de igualdade de género é um instrumento que visa alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, promovendo a eliminação da discriminação em função do género bem como estabelece condições que visam assegurar e fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A igualdade de género, a nível internacional, mereceu consagração na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no seu artigo 1.º e 2.º e constitui um dos objetivos de desenvolvimento Sustentável (OD5). É tida como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

No ordenamento jurídico português, tem uma dimensão constitucional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa e legal nos artigos 23.º a 32.º, do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua redação atual, onde se estabelece os direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho bem como no acesso à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho. Os trabalhadores ou candidatos a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento.

Paralelamente, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, aprovou a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não discriminação – Portugal + igual 2018-2030, com 4 eixos:

*E 1 - Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género características sexuais na governança;*

*E 2 - Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;*

*E 3 - Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro; e,*

*E4 - Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica e de violência exercida contra as pessoas LGBTI”.*

#### **Da obrigatoriedade da elaboração de um plano para igualdade de género no setor empresarial do estado**

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular, num primeiro momento, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género.

Esta lei veio ainda estabelecer que a proporção de homens e mulheres designados de novo para cada órgão de administração e de fiscalização não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.

## **2. A igualdade no OPART**

O OPART é uma entidade pública empresarial, criada em 2007, pelo Decreto-Lei n.º 160/2007, de 27 de abril de 2007, que integra a Companhia Nacional de Bailado, o Teatro Nacional de São Carlos e os Estúdios Victor Córdon.

Tem como missão a prestação de serviço público na área da cultura músico-teatral, compreendendo designadamente a música, a ópera e o bailado e tem como valores estruturantes da sua organização e atividade a igualdade e a inclusão.

Este compromisso com os aludidos valores assenta no reconhecimento da importância do contributo das organizações empresariais, particularmente das empresas do setor empresarial do Estado para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como a relevância da diversidade, particularmente de género, para o equilíbrio e desenvolvimento dos seus negócios. O OPART tem dedicado especial atenção a esta temática, procurando balancear a representatividade de homens e mulheres em toda a organização, com especial enfoque nas funções de liderança.

Assim, o OPART elaborou um plano que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos seus colaboradores e colaboradoras, como a membros dos órgãos sociais, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

O presente plano promove os princípios atinentes ao Regulamento de Ética e Conduta, Igualdade e Não Discriminação e Combate ao Assédio, garantindo a sua execução interna no OPART, em qualquer local de trabalho do mesmo, relativamente a qualquer grupo ou corpo artístico.

Apesar da igualdade de género estar presente na tomada de decisão e na cultura organizacional do OPART torna-se fundamental criar um instrumento de trabalho que permita sistematizar as práticas já instituídas e ao mesmo tempo criar um plano para igualdade de género para 2022, que visa estabelecer ações concretas para o desenvolvimento consciente e sustentável da igualdade do género, nas dimensões seguintes:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e continua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade remuneratória;
- Proteção da parentalidade,
- Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

### **3. Metodologia**

Na elaboração do presente plano para igualdade de género para 2022, tendo em vista a realização de um diagnóstico abrangente à situação atual do OPART em matéria de igualdade de género, foram considerados os contributos de diversas fontes, a saber:

- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela Comissão para a
- Igualdade no trabalho e no Emprego (CITE);
- Matriz de apoio a diagnóstico, publicado pela CITE;
- Guião para a implementação de planos de igualdade nas empresas, publicado pela Comissão para Cidadania e a Igualdade de Género (CIG);
- Regulamentação interna do OPART para a igualdade e não discriminação;
- Análise detalhada ao ciclo de gestão estratégica de recursos humanos do OPART, que acompanha as diferentes etapas do ciclo de vida dos trabalhadores e trabalhadoras;
- Resolução do Conselho de Ministro n.º 20/2012, de 8 de março, que veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;

- Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, que aprovou o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, determinado no artigo 7.º, a obrigação de elaborarem anualmente 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”.
- Resolução da Assembleia da República n.º 116/2012, de 13 de julho, que recomenda que o Governo tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;
- Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017, de 30 de novembro, que recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar;
- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que prevê 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;
- A Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim em setembro de 1995, bem como a Declaração e a Plataforma de Ação aprovadas em Pequim e os posteriores documentos finais aprovados nas sessões especiais das Nações Unidas;
- A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres, de 1979;
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948;
- A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- Os Tratados Constitutivos da União Europeia (Tratado da União Europeia e Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia);
- Pacto europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011;
- A Carta das Mulheres, adotada a 5 de março de 2010;
- Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas – Agenda 2030.

#### **4. Diagnóstico e resultados**

A construção do plano para a igualdade para 2022 teve por base o diagnóstico suportado na matriz de apoio disponibilizada pela CITE – *Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas*.

Tentou-se, na medida do possível, realizar uma análise detalhada do documento, explorando as várias dimensões mencionadas no mesmo, com o objetivo de fazer um levantamento das práticas existentes na organização relacionadas com cada um desses tópicos e de forma a identificar os pontos fortes e menos fortes, e as necessidades de melhoria a esse respeito.

Este diagnóstico foi levado a cabo por uma equipa diversa e multidisciplinar composta por elementos do Conselho de Administração, dos departamentos de recursos humanos e jurídico, que entre outras funções, desenvolvem de forma contínua o seu trabalho com vista à promoção da igualdade.

O diagnóstico, permitiu identificar alguns pontos que deveram ser melhorados e que merecem um desenvolvimento e promoção especial para os quais se apresentam medidas e propostas de ação.

Com esta abordagem pretendeu-se conhecer a perceção existente no OPART e sensibilizar os trabalhadores e as trabalhadoras para a questão da igualdade de género nas suas diferentes dimensões e tornar a elaboração do plano um processo participado.

No ano em exercício, apesar de não existir um plano para a igualdade, não foram comunicadas ao Conselho de Administração do OPART, através dos canais disponíveis para tal, qualquer ocorrência relacionada com as matérias de igualdade e não discriminação, direitos humanos ou outros, inexistindo assim indicadores a reportar a este respeito.



Desta forma, elegeram-se 3 domínios de intervenção, associando-se a cada um as ações a implementar. As ações que constituem o plano têm um encadeamento lógico em termos de execução do mesmo e incluem medidas transversais de comunicação, formação e acompanhamento. Não obstante, não se trata de um plano fechado, mas sim de um instrumento dinâmico.

	<b>Diagnóstico – Status quo</b> Análise bibliográfica	
<b>Elaboração</b> Plano Igualdade	<b>Implementação</b> Plano de igualdade	<b>Avaliação</b> Plano de igualdade
	Áreas transversais	
Comunicação	Formação	Acompanhamento

## 5. Plano de atuação – Ações a desenvolver (ver tabela)

Os objetivos a prosseguir em 2022 resultam da combinação da aplicação da ferramenta de auto diagnóstico com as propostas apresentadas pelas diferentes unidades orgânicas e uma reflexão sobre o estado da igualdade de género no OPART, o que permitiu identificar as áreas prioritárias de intervenção, o seu impacto e sustentabilidade, atento aos recursos disponíveis.

O OPART assume publicamente, interna e externamente, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e a inclusão e diversidade, inscrevendo assim, tal compromisso na sua missão e nos seus valores.

Em resultado do compromisso assumido, a estratégia visa dotar o OPART, no que concerne aos seus instrumentos de regulamentação interna, de uma abordagem assente na sustentabilidade da gestão de pessoas, nomeadamente no que concerne à igualdade de oportunidades, independentemente do sexo e ou género.

O presente plano de igualdade para 2022, visa o cumprimento da lei, em matéria de igualdade e não discriminação de trabalhadores que prestam a sua atividade para o OPART, entidade publica empresarial que integra no setor cultural empresarial do Estado.

O OPART pretende assegurar a implementação do plano para a Igualdade para 2022, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.

O presente plano visa a definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, e em consequência, cria um comité interno/*task force* para a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, composto pelos vários responsáveis das várias unidades orgânicas com competências nas respetivas áreas, para a realização de relatórios, elaboração de propostas, sessões de sensibilização, divulgação de informação e fiscalização, que deverá ter como objetivo a implementação de ações nas dimensões seguintes:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação Inicial e continua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida Familiar e Pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Com as ações a desenvolver nas dimensões *supra* melhor identificadas, no âmbito do Plano para igualdade de género para 2022, o OPART, tem como objetivo assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O OPART tem como objetivo primordial valorizar os seus colaboradores e colaboradoras, investindo fortemente na sua formação e implementando ações que contribuam para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, assegurando que o acesso é transversal e equitativo a toda a organização, abrangendo os vários negócios, funções, gerações e geografias onde o OPART marca presença.

A realização dos trabalhos deve ser pautada, faseada e sustentada ou sustentável, aberta a um amplo espaço de discussão a propósito dos temas da igualdade, devendo, em todos os casos, estar devidamente documentada no respeitante às ações desenvolvidas.

O OPART monitoriza e avalia internamente, por via de circular, os resultados periódicos, de modo a perceber as inflexões necessárias ou a reforçar as medidas que o exijam.

Neste contexto, e fim de viabilizar o descrito nos pontos prévios, são assegurados orçamentos adequados, necessários e proporcionais para a execução do presente plano da igualdade, para 2022 sendo que a assunção de compromissos para a execução das ações previstas no presente plano depende da existência de fundos disponíveis por parte das entidades públicas competentes, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014.

O OPART promoverá, anualmente, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre o desenvolvimento de prossecução do presente plano.

## **6. Acompanhamento e monitorização**

A monitorização e avaliação do cumprimento destas ações terá por base uma reunião trimestral de acompanhamento com os respetivos responsáveis pela implementação de cada uma das medidas das ações a desenvolver.

## Ações a desenvolver em 2022

### Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis	Orçamento	Indicadores de medida	Metas
Promover a discussão institucional para a definição e implementação do plano para a igualdade de género	Elaboração do plano para igualdade de género para 2022	Administração	Não envolve custos específicos	Aprovação e assinatura do Plano para a igualdade de género 2022 pela Administração	Aprovação e assinatura do plano para a igualdade de género, até final de 2022,
Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso com a promoção da igualdade de género e a inclusão e diversidade	Inserção expressa do compromisso com a promoção da igualdade de género nos documentos estratégicos (ex: relatórios, regulamentos, código de ética/conducta)	Administração	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos têm inscritos a igualdade de género enquanto valor da empresa no ano de referência	Os documentos estratégicos têm inscritos, até final do ano de 2022 a igualdade de género enquanto valor da empresa
Assegurar a implementação do Plano para igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de comité interno ( <i>Task Force</i> interna) para a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, composto por responsáveis das unidades orgânicas e formalização das respetivas competências.	Administração	Não envolve custos específicos	Comité/ <i>task Force</i> criada, com competências formalmente definidas, no ano de referência	Comité/ <i>Task Force</i> criada, com competências formalmente definidas, até final de 2022

<p>Dar a conhecer o plano para a igualdade e a sua importância estratégica para empresa</p> <p>Envolver todo o quadro de pessoal na implementação do plano para igualdade</p>	<p>Divulgação do plano para igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Rácio entre o número de pessoas abrangidas por ações de sensibilização e o total do quadro de pessoal da empresa no ano de referência</p>	<p>10% do quadro de pessoal abrangido por ações de sensibilização.</p> <p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico, por correio eletrónico e afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p>
<p>Reconhecer e integrar a igualdade de género em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo da empresa</p>	<p>Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na comunicação e na promoção das atividades da empresa</p>	<p>Direção Comunicação e Marketing</p> <p>Gabinetes Comunicação da CNB, TNSC e EVC</p> <p>Setor Bilheteiras</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Comunicação e atividade de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género</p>	<p>100% da Comunicação e atividade de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género</p>
<p>Assegurar o respeito pelo princípio de género e não discriminação nas relações externas</p> <p>Promover e consolidar relações externas no âmbito da igualdade de género</p>	<p>Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou privadas da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade de género</p>	<p>Administração</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Número de protocolos e/ou contratos e/ou acordos estabelecidos em 2022</p>	<p>1 protocolo, contrato ou acordo celebrado até final de 2022</p>

## Dimensão. Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis	Orçamento	Indicadores de medida	Metas
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas á pré-seleção de forma garantir que não contêm, direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas á pré-seleção de forma garantir que não contêm, direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género	100% dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma garantir que não contêm, direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma neutra de género	Direção de Recursos humanos	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma neutra de género	100% dos anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma neutra de género

## Dimensão: Formação Inicial e continua

Objetivos	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis	Orçamento	Indicadores de medida	Metas
Promover uma cultura de igualdade de género no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão de trabalho consonantes com a mesma e não discriminação no acesso ao emprego	Integração de um módulo de formação sobre igualdade de género no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género, linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho integrado na formação anual	Direção de Recursos Humanos	1.000,00 €	Módulo de formação sobre igualdade de género integrado na formação anual	1 Módulo de formação sobre igualdade de género integrado na formação até final do ano

**Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho**

**Subdimensão: Salários**

<b>Objetivos</b>	<b>Medidas</b>	<b>Unidades Orgânicas responsáveis</b>	<b>Orçamento</b>	<b>Indicadores de medida</b>	<b>Metas</b>
Promover uma cultura de transparência salarial	Promover a discussão institucional conducente à definição de uma tabela salarial única	Direção de Recursos Humanos e Administração	Não envolve custos específicos	Negociação de uma tabela salarial única	Conclusão correspondente a 20% da negociação de uma tabela salarial única

**Dimensão: Proteção na Parentalidade**

<b>Objetivos</b>	<b>Medidas</b>	<b>Unidades Orgânicas responsáveis</b>	<b>Orçamento</b>	<b>Indicadores de medida</b>	<b>Metas</b>
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Criação e implementação de procedimentos internos que assegurem a afixação nas instalações da empresa ou divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno aprovado e implementado



## Dimensão: Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis	Orçamento	Indicadores de medida	Metas
Promover a conciliação da vida profissional com a vida Familiar e Pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos menores (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Número de protocolos celebrados	Celebrar 1 protocolo até final de 2022
	Celebração de protocolos para serviços de proximidade (ex.: lavandaria, <i>catering/take away</i> , pequenas reparações) e de saúde	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Número de protocolos celebrados	Celebrar 1 protocolo até final de 2022
	Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.			Rácio entre o número de trabalhadores que beneficiam de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional familiar e pessoal e o total do quadro de trabalhadores	Rácio entre o nº de trabalhadores que beneficiam de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total do quadro de trabalhadores

## Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis	Orçamento	Indicadores de medida	Metas
Promover a prevenção da prática de assédio no trabalho	Assegurar a criação, manutenção e a promoção do canal de denúncias estabelecido no Capítulo IV do Regulamento de Ética e Conduta, Igualdade e Não Discriminação e Combate ao Assédio	Administração Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Criação, manutenção e a promoção do canal denúncias estabelecido no Capítulo IV do Regulamento de Ética e Conduta, Igualdade e Não Discriminação e Combate ao Assédio, no ano de referência	Aprovação, pela administração, até final de 2022, da criação, manutenção e promoção do canal denúncias estabelecidas no Capítulo IV do Regulamento de Ética e Conduta, Igualdade e Não Discriminação e Combate ao Assédio

Lisboa, 03.12.2021

O Conselho de Administração do OPART

Conceição Amaral  
Presidente

Alexandre Santos  
Vogal

Anne Victorino d'Almeida  
Vogal