

PLANO PARA A  
IGUALDADE DE GÉNERO  
E  
NÃO DISCRIMINAÇÃO

2023

## Índice

1. Enquadramento	3
2. A Igualdade no OPART - Organismo de Produção Artística E.P.E. (OPART)	5
3. Metodologia	6
4. Caracterização do universo laboral	7
5. Plano de atuação – ações a desenvolver	8
6. Acompanhamento e monitorização	10
7. Ações a desenvolver em 2023	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 sua elaboração e implementação, por entidades do Setor Público Empresarial e empresas cotadas em bolsa, constitui uma obrigação legal, determinada pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e regulamentada no Despacho Normativo n.º 18/2019.

A igualdade de género refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades. Igualdade não quer dizer que todas as pessoas se tornem iguais, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades não dependem do género com que a pessoa se identifica.

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.

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:

- *“E1 - 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 nº 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade de as empresas do Setor Empresarial do Estado adotarem planos de igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

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 2023, 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 contínua;

- 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

Para a elaboração do presente plano para igualdade de género para 2023 considerou-se a situação real em matéria de igualdade de género, expressa no diagnóstico elaborado e na bibliografia disponível sobre esta matéria.

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.

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

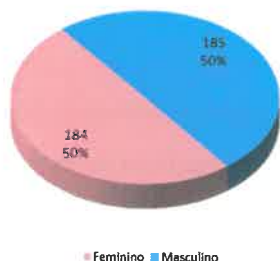
	<b>Diagnóstico – Status quo</b> Análise bibliográfica	
<b>Elaboração</b> Plano Igualdade	<b>Implementação</b> Plano de igualdade	<b>Avaliação</b> Plano de igualdade
	Áreas transversais	
Comunicação	Formação	Acompanhamento

### 4. Caracterização do Universo laboral

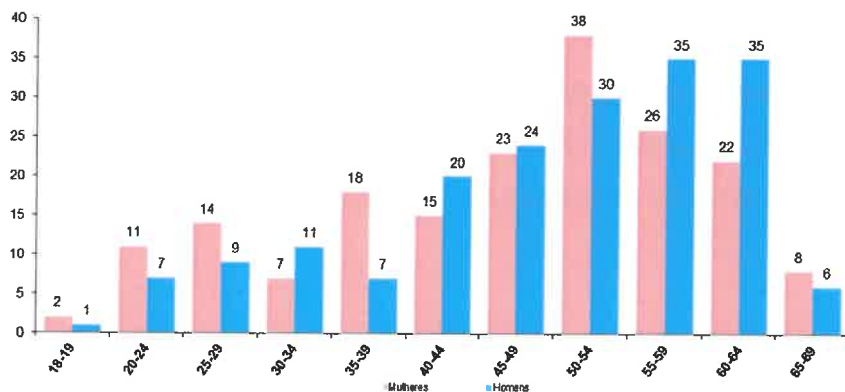
O OPART conta com 369 trabalhadores no efetivo, nos quais estão considerados os gestores públicos e os trabalhadores com contrato individual de trabalho, a prestar serviço efetivo ou em suspensão/licença superior a 30 dias, dividindo-se em 184 mulheres e 185 homens, sendo que a

maioria dos profissionais se situa na faixa etária dos 55-54 e 55-59 anos, conforme dados recolhidos a dezembro de 2022.

### Universo dos Trabalhadores por Género

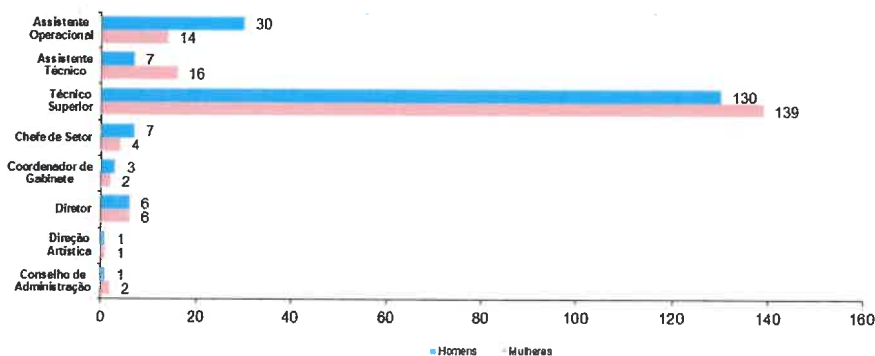


### Universo de Trabalhadores por Faixa Etária



Em relação às carreiras profissionais a distribuição do efetivo é conforme o quadro seguinte:

### Universo de Trabalhadores por Carreira Profissional



Verifica-se que os cargos de administração são ocupados por 2 mulheres e 1 homem. Nos cargos de Direção Artística e de Diretor verifica-se uma paridade de género, enquanto nos cargos de Coordenador de Gabinete e Chefe de Setor, o sexo feminino é representado por 40% e 36%, respetivamente.

É possível ainda destacar que a categoria profissional de Técnico Superior (na área artística, na área técnica/produção e na área de suporte) com 269 trabalhadores, em que a representatividade das mulheres é de 51,7%.

A carreira profissional Assistente Técnico representa 23 colaboradores dos quais 16 são mulheres (69,6%) e 7 são homens (30,4%). Por sua vez, na carreira de Assistente Operacional verifica-se uma maior representatividade do sexo masculino, refletindo o mercado de trabalho neste tipo de profissões, predominantemente masculino.

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

O Plano de Ação para a Igualdade de Género e Não Discriminação no OPART assenta nos resultados de autodiagnóstico e na análise das oportunidades de melhoria identificadas, considerando também as propostas apresentadas pelas diferentes unidades orgânicas, processo este que permitiu identificar as áreas prioritárias de intervenção, o seu impacto e sustentabilidade, atento os recursos disponíveis.

A sua aplicação passa pelo desenvolvimento de medidas com recurso à Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para igualdade, estando estruturado de acordo com as dimensões mencionadas no número 2.

Em cada uma das dimensões da igualdade de género, são consideradas áreas onde é viável introduzir melhorias, mantendo ou propondo novas medidas.

Não tendo sido identificados incumprimentos referentes à prevenção de práticas discriminatórias (cumprimento dos preceitos legais) na empresa, na fase de autodiagnóstico, em anexo apresentam-se as medidas às quais o OPART se compromete dar seguimento, durante o ano de 2023.



## **6. Acompanhamento e monitorização**

As medidas previstas no Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação são avaliadas e monitorizadas periodicamente, de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.

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 2023

### 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 2023	Administração	Não envolve custos específicos	Aprovação e assinatura do Plano para a igualdade de género 2023 pela Administração	Aprovação e assinatura do plano para a igualdade de género, até final do primeiro semestre de 2023
Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso com a promoção da igualdade de género 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 2023 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	Designar o responsável pela monitorização e avaliação periódica Identificação da equipa de Trabalho e dos indicadores afetos ao Plano para a Igualdade de Género, no ano de referência	Concretizar um circuito de trabalho com responsabilidades de monitorização, acompanhamento e apresentação de resultados do Plano de Igualde de Género do ano de referência. Promover a responsabilidade de fazer ações corretivas e de melhoria contínua que se considerem pertinentes e de forma sustentada (diagnóstico) para elaboração do plano de Igualdade do ano de 2024

Dar a conhecer o plano para a igualdade e a sua importância estratégica para empresa	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	Administração e Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de pessoas abrangidas por ações de sensibilização e o total do quadro de pessoal da empresa no ano de referência	10% do quadro de pessoal abrangido por ações de sensibilização.  Divulgação efetuada no sítio eletrónico, por correio eletrónico e afixação em locais internos de reconhecida visibilidade
Envolver todo o quadro de pessoal na implementação do plano para igualdade	Reconhecer e integrar a igualdade de género em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo da empresa	Direção Comunicação e Marketing Gabinetes Comunicação da CNB, TNSC e EVC Setor Bilheteiras	Não envolve custos específicos	Comunicação e atividade de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género	100% da Comunicação e atividade de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género
Assegurar o respeito pelo princípio de género e não discriminação nas relações externas	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou privadas da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade de género	Administração	Não envolve custos específicos	Número de protocolos e/ou contratos e/ou acordos estabelecidos em 2023	1 protocolo, contrato ou acordo celebrado até final de 2023
Promover e consolidar relações externas no âmbito da igualdade de género					

Medidas que transitam do Plano de 2022

## 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 à pré-seleção de forma garantir que não contém, 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 à pré-seleção de forma garantir que não contém, 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 contém, 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 contém 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 contém a designação da profissão redigida de forma neutra de género	100% dos anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contém a designação da profissão redigida de forma neutra de género

Medidas que transitam do Plano de 2022

## Dimensão: Formação Inicial e contínua

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	1.500,00 €	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

Medidas que transitam do Plano de 2022

## Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

### Subdimensão: Salários

Objetivos	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis	Orçamento	Indicadores de medida	Metas
Promover uma cultura de transparência salarial	Divulgação da Tabela Salarial Única onde constam os níveis remuneratórios atribuídos por categoria profissional, assegurando a sua transparência junto do mapa de pessoal e/ou das respetivas estruturas representativas, na intranet e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Divulgação da Tabela Salarial Única, no ano de referência, na intranet e/ou afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação da Tabela Salarial Única do ano em referência sempre que existirem atualizações
Assegurar a informação sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Assegurar que o OPART divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas do quadro de pessoal, a partir do Relatório Único	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Divulgação de informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas do quadro de pessoal, a partir do Relatório Único, sem dados pessoais, efetuada no ano de referência	Divulgação efetuada ao Sindicato até ao final do mês de maio do ano de referência

## Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Orgânicas	Orçamento	Indicadores de medida	Metas
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	O OPART assegura a afixação nas suas instalações ou divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Direção de Recursos Humanos	Orgânicas	Não envolve custos específicos	Informação aos trabalhadores e trabalhadoras sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, estando a mesma divulgada em local apropriado e acessível a todos	Manter a informação atualizada relativa ao direito da parentalidade e divulgar em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	O OPART incentiva o trabalhador homem a usufruir da Licença Parental Inicial	Direção de Recursos Humanos	Recursos	Não envolve custos específicos	Informação prestada ao trabalhador homem sobre como usufruir da sua Licença Parental Inicial, após tomada de conhecimento por parte da DRH, que esse trabalhador será progenitor (nascimento/adoção)	Assegurar que 75% dos trabalhadores homens do OPART que tenham sido progenitores, fazem uso partilhado da Licença Parental Inicial

### 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 2023
	Celebração de protocolos para serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações) e de saúde	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Número de protocolos celebrados	Celebrar 1 protocolo até final de 2023
	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



Promover a conciliação da vida profissional com a vida Familiar e Pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em regime de teletrabalho	Facilitação do trabalho a partir de casa, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada, promovendo a conciliação entre avida profissional, familiar e pessoal	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Assegurar a facilitação do trabalho a partir de casa, promovendo a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, quando seja compatível com a atividade desempenhada	30% dos trabalhadores e trabalhadoras da área de suporte do OPART usufruem do regime de teletrabalho parcial, de dois dias por semana, em 2023
--	---	-----------------------------	--------------------------------	---	--

Medidas que transitam do Plano de 2022

## 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 2023, 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

Medidas que transitam do Plano de 2022

Lisboa, 10 de março de 2023

O Conselho de Administração do OPART

  
Conceição Amaral  
Presidente

  
Sofia Meneses  
Vogal

  
Rui Morais  
Vogal

