

PLANO PARA A
IGUALDADE DE GÉNERO
E
NÃO DISCRIMINAÇÃO

2024

Índice

1. Enquadramento	3
2. A Igualdade no OPART - Organismo de Produção Artística EPE (OPART)	5
3. Metodologia	6
4. Caracterização do universo laboral	7
5. Plano de atuação – ações a desenvolver	9
6. Acompanhamento e monitorização	10
7. Ações a desenvolver em 2024	11

1. Enquadramento

No âmbito do desenvolvimento organizacional e das políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, admite-se cada vez maior importância às questões relacionadas com a Igualdade de Género.

Igualdade de género significa igualdade de direitos e de oportunidades, igual visibilidade, valorização, poder e participação, de homens e mulheres, em todas as esferas da vida pública e privada. É uma matéria de cidadania e direitos humanos.

A conceção e implementação de planos que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, que contribuam para diminuir situações de discriminação e que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional torna-se premente na promoção das políticas de Responsabilidade Social e nos princípios de Bom Governo das empresas nacionais, sobretudo no sector público.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março, veio determinar a obrigatoriedade na conceção e implementação de planos que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, que contribuam para eliminar situações de discriminação e que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Posteriormente, com a entrada em vigor da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi aprovado o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, legislação regulamentada no Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho. Conforme decorre do artigo 7.º do referido diploma legal, as entidades do setor público empresarial elaboram 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 (...)”.

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 carreiras profissionais e às condições de trabalho. Os trabalhadores ou candidatos a emprego têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento.

Paralelamente existe uma Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), aprovada através da Resolução de Conselho de Ministros nº 61/2018, que tem um ciclo programático de 2018-2030, tendo sido aprovados para o período de 2023-2026 os seguintes planos de ação:

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

A aprovação destes três Planos para 2023-2026, vem consolidar os progressos até agora alcançados nestas áreas, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país e a realização de uma igualdade substantiva e transformativa, para o qual o OPART tem contribuído e que manterá como estratégia, com o devido enquadramento, mantendo o seu enfoque na promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e na promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na sua cultura e na sua comunicação organizacional, alinhados com dois dos objetivos estratégicos determinados no Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH).

2. A igualdade no OPART – Organismo de Produção Artística, E.P.E

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 o Plano para a Igualdade de Género e Não discriminação em 2022, 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 referido 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 2024, 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

Desde 2022, o OPART tem incorporado e dado continuidade ao compromisso de promover a igualdade na sua organização, desafio contínuo no tempo e ao qual a empresa se tem dedicado, identificando e promovendo a melhoria de medidas e ações.

Para a elaboração do Plano para Igualdade de Género para 2024 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 deverão ser melhorados e que merecem um desenvolvimento e promoção especial para os quais se apresentam medidas e propostas de ação.

Desta forma, e à semelhança dos anos anteriores, 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 de um instrumento dinâmico.

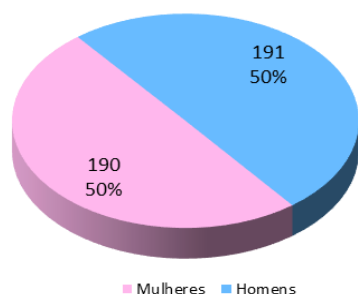
	Diagnóstico – Status quo Análise bibliográfica	
Elaboração Plano Igualdade	Implementação Plano de igualdade	Avaliação Plano de igualdade
	Áreas transversais	
Comunicação	Formação	Acompanhamento

4. Caracterização do Universo laboral

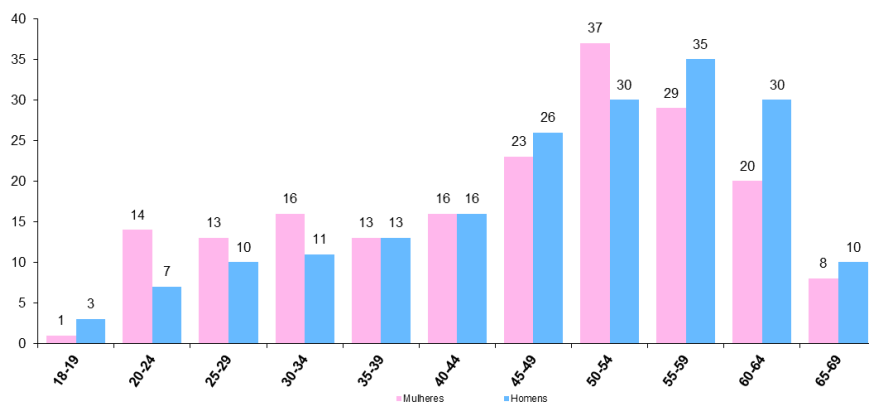
Pela própria natureza da atividade desenvolvida, o OPART tem um universo de trabalhadores e trabalhadoras com contratos permanentes e contratos a termo para responder às necessidades decorrentes dos projetos e produções da programação de cada ano. Na apresentação dos indicadores de representatividade de género, ambos os grupos foram considerados.

O OPART conta com 381 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 190 mulheres e 191 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 2023.

Universo dos Trabalhadores por Género

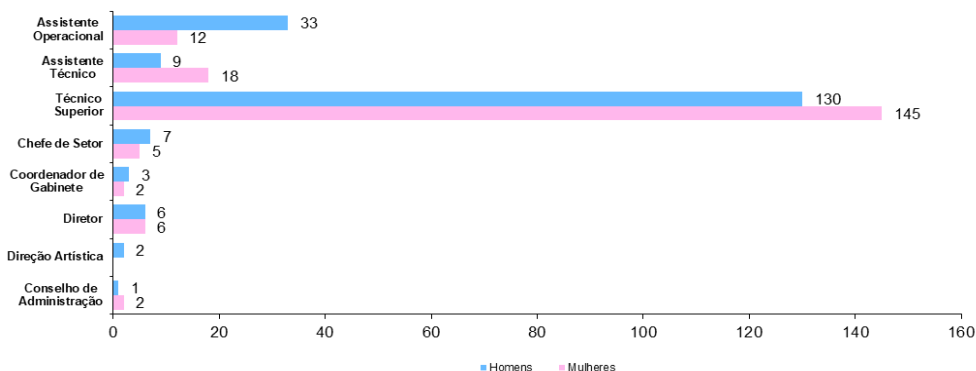


Universo de Trabalhadores por Faixa Etária



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

Universo de Trabalhadores por Carreira Profissional



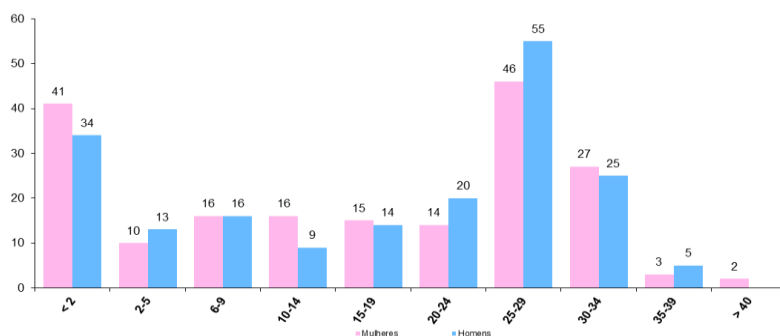
Verifica-se que os cargos de administração são ocupados por 2 mulheres e 1 homem. Os cargos de Direção Artística estão ocupados por 2 homens, e nos cargos de Diretor verifica-se uma paridade de género. Nos cargos de Coordenador de Gabinete e Chefe de Setor, o sexo feminino é representado por 40% e 42%, respetivamente.

É ainda de destacar que na categoria profissional de Técnico Superior (áreas artística, técnica/produção e suporte) com 275 trabalhadores, a representatividade de mulheres é de 52,7%.

A carreira profissional Assistente Técnico representa 27 trabalhadores dos quais 18 são mulheres (66,7%) e 9 são homens (33,3%). 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.

No que se refere à antiguidade, a distribuição do efetivo é conforme o quadro seguinte:

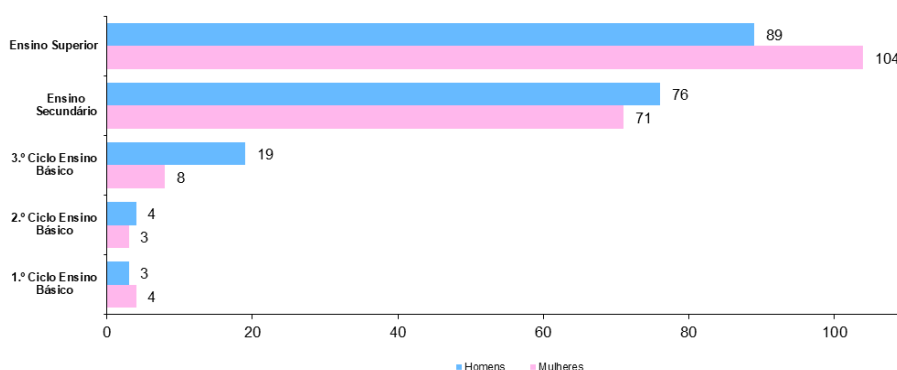
Universo de Trabalhadores por Antiguidade



O grupo com maior representação na variável antiguidade encontra-se na faixa dos 25-29 anos, num total de 101 trabalhadores (26,5%), sendo que 45,5% são mulheres e 54,5% são homens.

Relativamente às habilitações literárias, a distribuição do efetivo é conforme o quadro seguinte:

Universo de Trabalhadores por nível de Habilitações



A distribuição do efetivo segundo as suas habilitações literárias demonstra claramente que o maior grupo possui uma licenciatura, com um total de 193 trabalhadores (50,7%), onde 53,9% correspondem a mulheres e 46,1% a homens.

Dos restantes 49,3%, verifica-se um peso significativo de 38,6%, que equivale a 147 trabalhadores com formação ao nível do ensino secundário (12.º ano ou equivalente) correspondente a 71 mulheres e 76 homens, seguindo-se o 3º Ciclo do Ensino Básico com 27 efetivos e um peso relativo de 7,1%, com 8 mulheres e 19 homens.

Com menor número de trabalhadores encontram-se os níveis de habilitação 1º e 2º ciclo do ensino básico, com 7 trabalhadores cada, e que no conjunto dos dois níveis verifica-se uma paridade de género.

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

Os objetivos a prosseguir em 2024 resultam da combinação da aplicação da ferramenta 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.

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.

O presente plano visa a definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, e 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 2024.

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 2024

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis	Orçamento	Indicadores de medida	Metas
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/conduta)	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 2024 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	Designação do responsável pela monitorização e avaliação periódica	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 2025.
				Identificação da equipa de trabalho e dos indicadores afetos ao Plano para a Igualdade de Género, no ano de referência.	
Dar a conhecer o plano para a igualdade e a sua	Divulgação do plano para igualdade, das respetivas medidas e dos	Administração	Não envolve	Rácio entre o número de pessoas	20% do quadro de pessoal abrangido por ações de sensibilização.

<p>importância estratégica para empresa.</p> <p>Envolver todo o quadro de pessoal na implementação do plano para igualdade.</p>	<p>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>custos específicos</p>	<p>abrangidas por ações de sensibilização e o total do quadro de pessoal da empresa no ano de referência.</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 de Comunicação e Marketing</p> <p>Gabinetes Comunicação CNB, TNSC, EVC</p> <p>Setor de 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 e 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 2023</p>	<p>1 protocolo, contrato ou acordo celebrado até final de 2024</p>
<p>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.</p>	<p>Consulta dos trabalhadores e das trabalhadoras sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas implementadas, relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética, não discriminação e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal.</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Realização da Consulta</p>	<p>Medir e avaliar a satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras e do clima organizacional em âmbitos de diversidade e igualdade, ética, não discriminação e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal.</p>

Prestar a informação aos trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.	Divulgação, em local apropriado e acessível, de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Prestação de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação.	Manter a informação atualizada relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação.
---	---	-----------------------------	--------------------------------	--	---

Dimensão. Igualdade no acesso a emprego

Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento

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 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 à 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.

	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o OPART mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Arquivo dos processos de seleção e recrutamento, em papel ou suporte digital, durante 5 anos	100% dos processos de seleção e recrutamento de forma a garantir que o seu arquivo, em papel ou suporte digital, está desagregado por sexo, durante o período de cinco anos.
--	---	-----------------------------	--------------------------------	--	--

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.

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Subdimensão: Avaliação de desempenho

Objetivos	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis	Orçamento	Indicadores de medida	Metas
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Definição e elaboração do sistema de avaliação de desempenho a aplicar aos trabalhadores e trabalhadoras	Administração Direção de Recursos Humanos Gabinete Jurídico	Não envolve custos específicos	Definição e elaboração de um sistema de avaliação de desempenho	Conclusão correspondente a 40% da definição e elaboração de um sistema de avaliação de desempenho a aplicar aos trabalhadores e trabalhadoras

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.
Promover a transparência interna sobre a política salarial.	Assegurar que o OPART elabora um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas nas remunerações.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Relatório elaborado com data de referência a 31.12.2023 (triénio 2023 – 2025)	Relatório a elaborar em 2026, com data de referência a 31.12.2025

Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis	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	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	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 80% 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 2024
	Celebração de protocolos para serviços de proximidade (ex.:lavandaria, <i>catering/take away</i> , pequenas reparações) e saúde.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Número de protocolos celebrados	Celebrar 1 protocolo até final de 2024
	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 a vida 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.	Assegurar que os trabalhadores e trabalhadoras da área de suporte do OPART que já usufruem do regime de teletrabalho parcial, de dois dias por semana, mantenham este regime em 2024.
---	---	-----------------------------	--------------------------------	--	---

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	Implementação, divulgação e 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 Gabinete Jurídico	Não envolve custos específicos	Implementação, divulgação e promoção do canal de denúncias estabelecido no Capítulo IV do Regulamento de Ética e Conduta, Igualdade e Não Discriminação e Combate ao Assédio.	Implementação, divulgação e promoção, até final do primeiro semestre de 2024, do canal denúncias estabelecidas no Capítulo IV do Regulamento de Ética e Conduta, Igualdade e Não Discriminação e Combate ao Assédio.
	Promover ações de informação aos trabalhadores e trabalhadoras sobre assédio no local de trabalho.	Direção de Recursos Humanos Gabinete Jurídico	1.500€	Registo das ações de informação sobre assédio no local de trabalho e o número de participantes.	Assegurar que 75% dos trabalhadores e das trabalhadoras participam nas ações de informação sobre assédio no local de trabalho.

Lisboa, 18 de julho de 2024

O Conselho de Administração do OPART

Conceição Amaral
Presidente

Sofia Meneses
Vogal

Rui Morais
Vogal