



PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

Conteúdo	Página
1. INTRODUÇÃO	2
2. CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO	3
3. A IGUALDADE DE GÉNERO NA OPT	5
4. OBJETIVO DO PLANO DE IGUALDADE	6
5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR	6
5.1 IGUALDADE AO ACESSO A EMPREGO	6
5.2 IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	6
5.3 IGUALDADE REMUNERATÓRIA	6
5.4 PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	6
5.5 CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	7
5.6 TOLERÂNCIA ZERO PARA O ASSÉDIO/VIOLÊNCIA	7
6. CONCLUSÃO	7

1. Introdução

Os direitos de igualdade em Portugal são garantidos por uma série de leis e princípios constitucionais que visam assegurar que todas as pessoas sejam tratadas de forma justa, sem discriminação. A igualdade é um valor fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa, que estabelece que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

Aqui estão alguns dos principais aspetos dos direitos de igualdade em Portugal:

- **Constituição da República Portuguesa:** A Constituição, no seu Artigo 13.º, afirma que todos os cidadãos têm o direito à igualdade e não podem ser discriminados com base em critérios como sexo, raça, idioma, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.
- **Igualdade de Género:** Portugal tem avançado significativamente na promoção da igualdade de género, com legislação que proíbe a discriminação no emprego, assegura a igualdade salarial, e promove a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. A Lei da Paridade, por exemplo, exige que as listas de candidatos para eleições tenham uma representação mínima de 40% de cada género.
- **Igualdade no Trabalho:** A legislação laboral em Portugal proíbe qualquer forma de discriminação no local de trabalho, seja durante o processo de recrutamento, na progressão na carreira ou nas condições de trabalho. A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) tem um papel ativo na fiscalização do cumprimento dessas normas.
- **Igualdade Racial e Étnica:** Portugal tem legislação específica para combater a discriminação racial e étnica. A Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR) é o órgão responsável por monitorizar e promover a igualdade de tratamento, assegurando que as leis que proíbem a discriminação com base na raça, cor, nacionalidade ou origem étnica sejam cumpridas.
- **Igualdade para Pessoas com Deficiência:** Existem várias leis em Portugal destinadas a proteger os direitos das pessoas com deficiência, assegurando a sua plena integração na sociedade e no mercado de trabalho. O país segue as

diretrizes da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, promovendo a acessibilidade e a não discriminação.

- **Direitos da Comunidade LGBTQ+:** Portugal é um dos países mais progressistas no que se refere aos direitos da comunidade LGBTQ+. O casamento entre pessoas do mesmo sexo foi legalizado em 2010, e em 2016, o direito à adoção por casais do mesmo sexo foi também reconhecido. Além disso, a lei permite a mudança de género no registo civil sem a necessidade de diagnóstico médico.
- **Educação e Sensibilização:** O governo português tem implementado programas de educação e sensibilização para promover a igualdade e combater preconceitos e estereótipos. Essas iniciativas visam fomentar uma cultura de respeito e inclusão desde a educação básica.

Em suma, Portugal tem um quadro legal robusto e diversas políticas públicas para assegurar que todos os cidadãos possam desfrutar dos seus direitos de forma igualitária, independentemente de suas características pessoais. Contudo, como em qualquer sociedade, o desafio de implementar plenamente esses direitos e combater as desigualdades persistentes requer vigilância contínua e esforço coletivo.

2. Contexto da Organização

- **Missão**

É missão da OPT executar excelentes serviços no desenvolvimento e implementação de sistemas otimizados e inovadores para a gestão e planeamento de transportes e informação ao público, procurando sempre antecipar e conjugar a evolução do mercado e dos avanços tecnológicos aos diversos processos de planeamento, gestão e controlo da mobilidade individual e coletiva.

- **Visão**

“Towards excellent service in innovative and optimized systems for transport planning management and public information.” – assim, a nível global, a OPT procura ser uma referência de excelência e inovação no âmbito da Otimização do Planeamento e Gestão

de sistemas de transporte e correspondente informação ao público, no quadro das novas referências políticas em torno da mobilidade sustentável.

- **Valores**

Os valores que servem de referência na OPT e que constituem o guia de conduta ética básico de todos os colaboradores são:

- **Integridade:** agir com lealdade à empresa, conforme os compromissos assumidos pessoalmente, pela empresa ou em nome desta, estritamente com boa-fé e dentro do quadro legal existente;
- **Responsabilidade:** perseguir os objetivos assumidos tendo em conta o impacto global dos atos e decisões tomadas nas pessoas e no meio ambiente;
- **Transparência:** prestar informação de forma verdadeira, clara, com base em evidências, entendendo-se a informação como um ativo da empresa que se partilha para gerar valor.

3. A Igualdade de Género na OPT

Na OPT acreditamos na igualdade de oportunidades e no respeito mútuo, independente da etnia, religião, género, ideologia, origem social ou orientação sexual de cada um.

Na sociedade OPT, todos gozam das mesmas oportunidades, independentemente do seu género, rendimentos, direitos e obrigações, em qualquer área ou setor de atividade sem que alguém seja discriminado. Para a OPT a igualdade significa aceitar e valorizar de igual modo todas as pessoas e os vários papéis que desempenham na sociedade, independentemente do seu género.

Uma rápida análise ao Organigrama da empresa permite inferir que as políticas de recrutamento não têm tido em conta o género como fator de seleção, sendo os colaboradores selecionados única e exclusivamente pelas capacidades evidenciadas ao longo do processo de recrutamento.

O Conselho Executivo da Organização que dirige a atividade da empresa, à data de criação deste plano, é composto por três elementos, sendo dirigido pela sua Presidente, que é igualmente a Presidente do Conselho de Administração, à qual se juntam uma Vogal do conselho de Administração e o Director executivo. Administrativa, Manutenção e Operações, Comercial & Marketing são atualmente áreas com responsáveis do sexo feminino enquanto Informação, Mobilidade e Inovação são no presente dirigidas por elementos do sexo masculino.

Esta distribuição não resulta de qualquer esforço consciente, mas sim de um processo de recrutamento e progressão de carreiras baseado no mérito e capacidades evidenciadas por cada elemento ao longo da sua colaboração com a OPT. Este é o legado que se pretende defender, criando as condições para que esta postura se possa manter e evoluir, acompanhando e antecipando, tal como até agora, as alterações de mentalidade na sociedade, que permitem identificar novos tipos de sensibilidade nas relações interpessoais.

4. Objetivo do Plano de Igualdade

A OPT apresenta este Plano de Igualdade com o objetivo e compromisso de continuar a estar atenta a qualquer tipo de discriminação, promovendo assim desta forma natural a equidade de género em todos os níveis da nossa organização. Pretendemos continuar a garantir uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, estando atentos a qualquer discriminação em função do género e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Temos o objetivo de promover um ambiente de trabalho inclusivo e justo.

5. Medidas a Implementar

A OPT compromete-se a atuar nos seguintes domínios para promover a igualdade de género:

5.1 Igualdade ao acesso a emprego

Pretende-se garantir que as descrições de cargos sejam neutras em termos de género e que não contenham linguagem ou requisitos que possam desencorajar candidaturas de pessoas de qualquer género, assim como nos comprometemos a assegurar painéis de entrevistas equilibrados do ponto de vista de género, para evitar preconceitos inconscientes durante a seleção, quando for necessário restringir o número de candidatos a entrevistar, desde que tenham as mesmas competências.

5.2 Igualdade nas condições de trabalho

Realizar-se-á a divulgação do Plano de Igualdade a todos os colaboradores com o objetivo de todos terem conhecimento do mesmo. Será assegurada uma responsabilidade compartilhada que consiste em fazer com que todos os gestores e líderes sejam corresponsáveis pela implementação deste plano de igualdade de género na empresa de uma forma geral com um foco natural na sua equipa.

5.3 Igualdade Remuneratória

Reforçamos a Transparência Salarial divulgando as faixas salariais para todas as posições dentro da empresa e assegurando que são aplicadas de forma justa e equitativa de acordo com as avaliações regulares efetuadas e registadas no SGQI.

5.4 Proteção na Parentalidade

Garante-se que todos os colaboradores estejam bem informados sobre as políticas de parentalidade, disponíveis no Código de Ética e Conduta da OPT. Está assegurada a

situação de que tanto homens como mulheres possam usufruir plenamente dos seus direitos parentais.

5.5 Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Para a OPT, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é fundamental. Em determinadas situações disponibiliza-se a possibilidade de trabalho remoto parcial, conforme estipulado no regulamento da empresa, permitindo aos colaboradores gerirem melhor as suas responsabilidades pessoais e familiares.

5.6 Tolerância Zero para o assédio/violência

A OPT pretende promover no seu local de trabalho um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza. A OPT considera que não são admissíveis quaisquer formas de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, convicção política, confissão religiosa, orientação sexual ou deficiência física, não sendo admitidas quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual, psicológico ou abuso de poder. Integramos no Código de Conduta e Ética uma referência à igualdade de género e boas práticas de prevenção e combate ao assédio no trabalho.

6. Conclusão

A implementação deste Plano de Igualdade de Género reflete o compromisso firme da empresa na manutenção de um ambiente de trabalho justo, inclusivo e respeitador para todos. As ações delineadas, desde a promoção de políticas de tolerância zero ao assédio e à violência, até à confirmação das práticas de recrutamento equitativas atuais, são passos concretos para prevenir a aparição de barreiras e continuar a garantir oportunidades iguais para todos os colaboradores, independentemente do género.

Alcançar a verdadeira igualdade é um processo que exige esforço contínuo. Este plano formaliza assim uma jornada que se iniciou naturalmente desde a génese da empresa, requerendo a participação ativa de todos para continuar a promover a atual cultura de respeito, inclusão e valorização da diversidade. Continuaremos a avaliar e a adaptar as nossas estratégias, sempre que necessário, assegurando que não existem retrocessos e que a nossa empresa se mantenha um lugar onde todos possam crescer de forma justa e equitativa.