



DomusSocial, E.M.

- Igualdade de Género -

2026

Plano para a Igualdade de Género da
DomusSocial, E.M.

Disponível em:

FICHA TÉCNICA

Título:

Plano para a Igualdade de Género

Editor:

Gestão de Pessoas

Gestão da Sustentabilidade e Inovação

Data de Edição

25 de setembro 2025

Índice

1. Enquadramento	3
2. Objetivos do plano	4
3. Medidas implementadas em 2025	5
a. Missão e Valores da Empresa	5
b. Recrutamento e seleção de pessoal	6
c. Investimento no capital humano através da formação inicial e contínua	7
d. Remuneração e gestão de carreiras	8
e. Diálogo social e participação de trabalhadoras e trabalhadores	9
f. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	11
g. Informação, comunicação e imagem	13
h. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	14
i. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família	15
4. Avaliação e acompanhamento do plano	16
5. Medidas a implementar em 2026	17
g. Informação, comunicação e imagem	18

1. Enquadramento

O Plano para a Igualdade de Género 2025 da DomusSocial EM, incorpora os objetivos e ações do Plano anterior, considerando que as medidas aí previstas permanecem atuais e adequadas. Paralelamente, cumpre referir que a Política de Gestão, reflete a prática transversal e sistémica da igualdade de todos(as), nos mais diversos domínios e dimensões, da empresa.

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição da República Portuguesa, o Governo, decidiu Aprovar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) e os respetivos Planos de Ação, que assentam em quatro eixos assumidos como as grandes metas de ação global e estrutural até 2030.

Em sintonia com as medidas que o Município do Porto tem vindo a impulsionar, designadamente o Protocolo de Cooperação para a Cidadania e Igualdade de Género de 30 de maio de 2022, bem como a constituição da equipa para Igualdade na Vida Local (EIVL) a 18 de outubro de 2023 e alinhada com os objetivos da ENIND, assente numa visão estratégica para o futuro sustentável do país, potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum de promover a igualdade entre as pessoas e contra todas as formas de discriminação e violência de género. A Domus Social tem dado continuidade e aperfeiçoado as suas práticas de inclusão, elegendo como prioridade medidas que sensibilizam o respeito pela dignidade de todos(as) no local de trabalho, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

Importa, agora, efetuar uma avaliação genérica sobre o estado de implementação do plano de 2025, sublinhando que, maioritariamente, as metas das ações preconizadas foram cumpridas.

No final apresentamos a atualização do Plano para a Igualdade de Género referente ao ano de 2026 que apresenta novas medidas. Entre as quais, destacamos a implementação e certificação da NP 4552:2022 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal que reforça o compromisso da Domus Social em promover um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida dos (as) trabalhadores (as).

2. Objetivos do plano

O presente plano pretende dar continuidade ao trabalho desenvolvido pela Domus Social, E.M., tendo em conta o compromisso assumido por esta empresa local, de natureza municipal, em 2018 com a aprovação do Plano da Igualdade da DomusSocial, E.M. para o triénio de 2018-2021, dando cumprimento à legislação, nomeadamente, da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho. O Plano para a Igualdade Género está alinhado com a Política de Sustentabilidade, através do Pilar Pessoas e Responsabilidade Social - “Divulgação dos procedimentos específicos para denúncia de situações de discriminação em função do sexo.” e contribui para o ODS:



- Missão e Valores da Empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade remuneratória;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.

Das 25 medidas propostas no Plano da Igualdade da DomusSocial, EM para o ano de 2025 foi possível desenvolver e concretizar até ao final de dezembro as assinaladas e comentadas nos quadros abaixo.

Finalmente, uma nota, para sublinhar que todas as informações contidas no presente documento, são rastreáveis, através dos nossos sistemas informáticos.

3. Medidas implementadas em 2025/Balanço

a. Missão e Valores da Empresa

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 1 a) - Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Medida 1.1 – Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre as pessoas	Administração/ Gestão de Pessoas /Gestão Sustentabilidade e Inovação	Nº novas admissões H/M	Objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre as pessoas	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu 50% de mulheres Contratadas
Objetivo 1 b) – Divulgar o Plano para a Igualdade	Medida 1.2 – Divulgação do Plano para a Igualdade junto das pessoas	Gestão Sustentabilidade e Inovação	Divulgação no sítio da Domus Social; no endereço de correio eletrónico @domusustentável e no Portal do Colaborador	Divulgação no sítio da Domus; no endereço de correio eletrónico @domusustentável e no Portal do Colaborador	Não envolve custos específicos	Permanente	Cumpriu
Objetivo 1 c) – Integrar e divulgar o Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos principais documentos da empresa	Medida 1.3 – Inclusão, do tema da Igualdade de Género, no procedimento de acolhimento	Gestão de Pessoas	Inclusão dos procedimentos de acolhimento	100%	Não envolve custos específicos	Permanente	Cumpriu parcialmente O item da Responsabilidade Social disponível no Portal do Colaborador está em atualização com vista à sua reformulação para um Canal de Comunicação interno onde as temáticas da igualdade de género podem livremente e confidencialmente ser abordadas.

b. Recrutamento e seleção de pessoal

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
	Medida 2.2 – Discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção	Gestão de Pessoas	Introdução de texto no final de cada anúncio de emprego da Domus Social que evidencie o respeito pela igualdade de oportunidades e pela não discriminação.	100%	Não envolve custos específicos	Permanente	Cumpriu
	Medida 2.3 – Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nas equipas de seleção	Gestão de Pessoas	Política interna de recrutamento e seleção que defina a orientação	100%	Não envolve custos específicos	Permanente	Cumpriu
	Medida 2.4 – Incluir no procedimento recomendações para que as equipas de R&S apresentem às Lideranças/ CA uma <i>shortlist</i> de candidatos/as equilibrada em termos de representatividade de género e, idealmente com mais candidatos do género menos representativo na função em questão, desde que haja candidatos com qualificações adequadas	Gestão de Pessoas	Evidência <i>shortlist</i> de acordo com recomendações	100%	Não envolve custos específicos	Permanente	Cumpriu

c. Investimento no capital humano através da formação inicial e contínua

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 3 – Promover uma cultura de igualdade entre as pessoas através de práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Medida 3.1 - Incluir no Plano de Formação a temática da Igualdade de Género.	Gestão de Pessoas	Introdução de uma ação de formação relativa à Igualdade de Género.	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu Parcialmente Ainda que em Plano de Formação não esteja definido uma ação específica subordinada ao tema da Igualdade de Género, está prevista uma ação subordinada ao tema da Responsabilidade Social (interna e externa) e da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. (Foram divulgadas as ações formativas da iniciativa de EIVL sobre esta matéria foram divulgadas pel@s colaborador@s convidando à sua participação.)

d. Remuneração e gestão de carreiras

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 4- Promover o princípio da Igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de pessoas para cargos de chefia ou órgãos de decisão.	Medida 4.1 - Incluir na avaliação de clima organizacional, no ponto das carreiras, um item que permita avaliar se existem obstáculos/restrições à progressão das pessoas nas respetivas carreiras.	Gestão de Pessoas	Avaliar o grau de cumprimento do plano por sexo.	Obter uma taxa de 80% a 100% do cumprimento do plano, com a equidade de género de 50%.	Não envolve custos específicos	Periodicidade Bienal	Cumpriu (em 2025 os colaboradores foram auscultados em diversos momentos, nomeadamente no âmbito do processo de implementação e certificação pela NP 4552:2022)

e. Diálogo social e participação de trabalhadoras e trabalhadores

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 5- Promover a participação das pessoas na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre pessoas.	Medida 5.1 – Através do portal do colaborador My Domus divulgação de ações para envio e receção de sugestões, sendo que cada ano corresponde a uma temática sobre a medida em causa	Gabinete da Sustentabilidade e Inovação/ Gestão de Pessoas	Nº de ações	Uma ação por ano	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu
	Medida 5.2 – Monitorização e reporte anual ao Conselho da Administração indicadores relativos à igualdade de género, ao longo do ciclo de vida das pessoas	Gestão de Pessoas	Reporte anual com evolução dos principais indicadores	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu (anualmente são reportados ao CA os mais diferentes indicadores de onde se podem inferir estas dimensões)

	<p>Medida 5.3 – Consultar todas as pessoas sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas de conciliação implementadas.</p>	<p>Gestão de Pessoas</p>	<p>N.º de ações de consulta e participação</p>	<p>1 por ano</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Cumpriu</p>
--	--	--------------------------	--	------------------	---------------------------------------	----------------

f. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 6 - Divulgação dos procedimentos específicos para denúncia de situações de discriminação em função do sexo.	Medida 6.1 – Divulgação através do portal do colaborador My Domus canais existentes para a denúncia de situações de discriminação em função do sexo.	Gestão de Pessoas	<p>No âmbito da formação inicial de Acolhimento e Integração esta informação é divulgada.</p> <p>No âmbito do processo de implementação e certificação pela NP 4552:2022 disponibilizamos uma caixa de Sugestões, Preocupações e Reclamações.</p> <p>Estamos a desenvolver modulo autónomo a ser disponibilizado no Portal do Colaborador que visa a criação de um canal de comunicação interno.</p>	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu
	Medida 6.2 – Partilha com as pessoas de indicadores relevantes no domínio da igualdade de género, através do portal My Domus	Gestão de Pessoas	Evidência da partilha no portal My Domus	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu (consideramos toda a informação que está disponível no portal no âmbito da certificação pela NP 4552:2022)
	Medida 6.3 – Sensibilizar e informar as trabalhadoras(es) sobre a temática do assédio virtual	Gabinete de Sustentabilidade e Inovação			100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual

	Medida 6.4 – Divulgar ações de formação, fóruns e outras iniciativas afins sobre igualdade e diversidade.	Gabinete de Sustentabilidade e Inovação	Nº de ações de formação/fóruns/iniciativas sobre igualdade e diversidade realizadas anualmente na Domus Social	2 por ano	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Não Cumpriu
	Medida 6.5 – Ações de sensibilização sobre questões de género e desconstrução de estereótipos	Gestão de Pessoas	Nº de ações realizadas	1 por ano	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Não Cumpriu (Foram divulgadas as ações formativas da iniciativa de EIVL sobre esta matéria foram divulgadas pel@s colaborador@s convidando à sua participação.)

Informação, comunicação e imagem

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 7 - Estender a linguagem inclusiva a toda a comunicação interna e externa.	Medida 7.1 - Adotar linguagem inclusiva nos meios de comunicação externos e internos. Divulgação de exemplos de linguagem inclusiva nos documentos	Todas as áreas que produzem documentos internos e externos; Gabinete de Comunicação	Todos os documentos na Internet, Intranet, Matriz, Manuais, Comunicações Internas, Comunicações de serviço, Deliberações do CA, Relatórios, Ofícios, cartas para o exterior e outros tipos de comunicação existentes.	100% de linguagem inclusiva em todos os documentos	Não envolve custos específicos	Permanente	Cumpriu parcialmente Alguns documentos institucionais ainda estão a ser trabalhados para o cumprimento total deste objetivo.(1)
Objetivo 7 – (reformulado) Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional promotora da igualdade de género	Medida 7.2 - Incluir na página da Domus Social o compromisso com a igualdade de género e a divulgação do plano para a igualdade da empresa.	Gabinete de Comunicação	Divulgação do compromisso com a igualdade de género e do plano para a igualdade página da Domus Social	Publicação e divulgação após aprovação pelo Conselho de Administração	Não envolve custos específicos	Permanente	Cumpriu

(1) Formação em COMUNICAÇÃO INCLUSIVA (escrita, oral, gráfica ou simbólica) .

g. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 8 - Promover o alargamento de protocolos com serviços de suporte nas proximidades das várias instalações da empresa	Medida 8.1 - Divulgação anual de promoção de protocolos que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar	Gestão de Pessoas	Estabelecimento de protocolos com entidades nas áreas da Educação e Saúde e Bem-Estar	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu
			Dinamização do Programa de Promoção da Saúde 2025	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu
	Medida 8.2 - Divulgação no portal <i>My Domus</i> dos serviços existentes.	Gestão de Pessoas	Divulgação no portal <i>My Domus</i> dos serviços existentes.	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu
	Medida 8.3 - Implementação do Regulamento do Trabalho Híbrido para determinadas funções.	Gestão de Pessoas	N.º de medidas implementadas neste âmbito	1 por ano	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu
	Medida 8.4 - Permitir o acompanhamento de familiar maior a ato médico por via de gozo de saldo	Gestão de Pessoas	Medida planeada, aprovada e implementada	100% (A empresa dispõe de horário flexível pelo que, desde que o/a colaborador/a tenha saldo pode recorrer a esta metodologia para justificação de ausência)	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu

h. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 9 – Promover uma cultura de incentivo à parentalidade, através da organização e divulgação dos instrumentos de apoio existentes na empresa para esse efeito	Medida 9.1 – Incrementar a divulgação de informação sobre os direitos de parentalidade através do portal <i>My Domus</i>	Gestão de Pessoas	Nº de comunicações realizadas	Evidência da comunicação interna	Não envolve custos específicos	Permanente	Cumpriu
	Medida .9.2– Divulgação no portal <i>My Domus</i> de um "Kit de Parentalidade" com informações sobre todos os temas relevantes da parentalidade (direitos e deveres, regime jurídico, contactos e procedimentos úteis)	Gestão Pessoas	"Kit de Parentalidade" criado e implementado	Disponibilização no <i>My Domus</i>	Não envolve custos específicos	Permanente	Não Cumpriu
	Medida .9.3– Promoção workshops formação parental	Gestão de Pessoas	Rácio entre o número de workshops de parentalidade promovidos e registos de novos pais	100%	Não envolve custos específicos	Sempre que ocorra um nascimento	Não cumpriu

Em síntese o Plano para a Igualdade de Género referente a 2025 contemplou 18 iniciativas nas várias dimensões e de alcance global, com uma taxa de execução total ou parcial das medidas propostas de aproximadamente 76%.

Foram realizadas ou implementadas 18 na totalidade e 3 parcialmente permitindo-nos, assim, cumprir com as metas propostas. Salientamos que estas, dada a sua relevância no plano estratégico atual em matéria de Igualdade de Género, terão continuidade no plano para o próximo ciclo.

Concluímos, referindo que a Domus Social, como empresa local de natureza municipal, com um papel ativo e de intervenção na comunidade, procura influenciar positivamente, pelo exemplo, as diferentes partes interessadas com quem interage, de modo a impulsionar uma mudança sustentada nas práticas e mentalidades em vigor.

Deste modo, não podemos deixar de destacar que em 2025 a empresa deu mais um passo em direção ao desenvolvimento destas temáticas que se materializa na obtenção da certificação pela NP 4552:2022, Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

4. Avaliação e acompanhamento do plano

A DomusSocial E.M., com o suporte do grupo de trabalho interno, constituído por elementos das equipas da área da Gestão de Pessoas e da área da Sustentabilidade e Inovação, acompanha e monitoriza a implementação do plano, no sentido de avaliar a eficácia das ações e o cumprimento das metas das ações propostas, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar, apresentando ao Conselho de Administração um relatório anual.

O nosso propósito e compromisso fundamental é potenciar o sentimento de pertença através de um ambiente de trabalho equitativo, justo e inclusivo para todos/as.

5. Medidas a implementar em 2026

O Plano 2025 mantém a estrutura e medidas previstas para 2026, descritas nos quadros acima apresentados, que permanecem atuais e adequadas, a que acrescem 4 novas medidas, a saber:

c. Investimento no capital humano através da formação inicial e contínua

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 3 – Promover uma cultura de igualdade entre as pessoas através de práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Medida 3.2 - Promoção de Estágios nas áreas de Tecnologias avançadas em IA, 3D, RA e RV	Gestão Pessoas Sustentabilidade & Inovação	Nº de estágios	Um estágio do sexo sub-representado	Não envolve custos específicos	Anual	

g. Informação, comunicação e imagem

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 7 – (reformulado) Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional promotora da igualdade de género	Medida 7.2- Comunicações de efemérides, através da promoção de iniciativas de marco, ao longo do ano, relativas à Igualdade de Género e outras dimensões da diversidade.	GC GP GSI	Execução do Plano anual de Comunicação das efemérides	100%	Não envolve custos específicos	Anual	

h. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 9 – Promover uma cultura de incentivo à parentalidade, através da organização e divulgação dos instrumentos de apoio existentes na empresa para esse efeito	Medida .9. 4– Programas de Retorno ao Trabalho - Programa Regressar Implementar um programas de retorno ao trabalho para quem esteve fora da empresa por um período prolongado	GP	Esses programas incluem mentoria e suporte para facilitar a reintegração no ambiente de trabalho	100%	Não envolve custos específicos	Sempre que se registem as situações	
	Medida 9.5 – Programas de apoio e sensibilização à longevidade e ao apoio específico a familiares maiores (linha ascendente)	GP	Ações de sensibilização e protocolos de parceria com instituições relacionadas com este âmbito	1 por ano	Não envolve custos específicos	Sempre que possível, anualmente.	