



DomusSocial, E.M.

– Igualdade

de Género –

2027

**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

30 de setembro de 2026

Índice

1. Enquadramento	3
2. Objetivos do plano	5
2.1. Enquadramento nacional	5
3. Medidas implementadas em	8
a. Missão e Valores da Empresa	8
b. Recrutamento e seleção de pessoal	9
c. Investimento no capital humano através da formação inicial e contínua	10
d. Remuneração e gestão de carreiras	11
e. Diálogo social e participação de trabalhadoras e trabalhadores	12
f. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	14
g. Informação, comunicação e imagem	16
h. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	17
i. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família	18
4. Avaliação e acompanhamento do plano	19
5. Medidas a implementar em 2027	20

1. Enquadramento

O Plano para a Igualdade de Género 2027 da Domus Social, EM, dá continuidade ao trabalho desenvolvido pela empresa no domínio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, da não discriminação e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, integrando os resultados da avaliação das medidas anteriormente implementadas e as necessidades de melhoria identificadas.

A igualdade e a não discriminação constituem princípios fundamentais do ordenamento jurídico português. A Constituição da República Portuguesa consagra, no artigo 13.º, o princípio da igualdade, estabelecendo igualmente, no artigo 58.º, n.º 2, alínea b), o dever de assegurar a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e as condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais. O artigo 59.º consagra, entre os direitos dos trabalhadores(as), o princípio de que para trabalho igual deve corresponder salário igual, bem como o direito a condições de trabalho que permitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Enquanto empresa do setor empresarial local, a Domus Social, EM, encontra-se abrangida pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e determina, no seu artigo 7.º, a elaboração anual de planos para a igualdade, destinados a promover uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, eliminar a discriminação em função do sexo e fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A elaboração e comunicação dos planos anuais para a igualdade encontra-se regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina, designadamente, a aplicação do respetivo Guião às entidades do setor empresarial local e estabelece como áreas de intervenção a igualdade no acesso ao emprego, as condições de trabalho, a igualdade remuneratória, a proteção na parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

O presente Plano considera ainda o regime geral de igualdade e não discriminação previsto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, bem como o regime específico de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, previsto na Lei n.º 60/2018, de 21 de

agosto. São igualmente consideradas as disposições relativas à prevenção e combate ao assédio no trabalho, designadamente as decorrentes da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

No plano estratégico nacional, o Plano enquadra-se na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, com horizonte estratégico 2018-2030, e considera os objetivos e orientações do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto, para o período 2023-2026. A definição das medidas para 2027 deverá igualmente acompanhar a evolução do quadro nacional de política pública de igualdade que venha a ser aprovado para o período subsequente.

No plano da União Europeia, o Plano considera os princípios consagrados no artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, bem como o regime estabelecido pela Diretiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional, e pela Diretiva (UE) 2019/1158, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

Atendendo à evolução do quadro europeu em matéria de igualdade remuneratória, o Plano considera ainda a Diretiva (UE) 2023/970, de 10 de maio de 2023, relativa ao reforço da aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através da transparência remuneratória e de mecanismos que garantam a sua aplicação, cuja transposição para o direito nacional deve ser acompanhada, tendo em vista a adaptação atempada das práticas e procedimentos internos da organização.

A Domus Social mantém, assim, o compromisso de promover a igualdade de tratamento e de oportunidades, prevenir e combater todas as formas de discriminação e assédio, assegurar condições de trabalho inclusivas e promover a conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal e familiar, através de medidas sujeitas a implementação, monitorização, avaliação e melhoria contínuas.

2. Objetivos do plano

2.1. Enquadramento nacional

Constituição da República Portuguesa — Artigos 13.º, 58.º e 59.º — princípios da igualdade, igualdade de oportunidades e direitos dos trabalhadores, incluindo igualdade remuneratória e conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto — Estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e determina a elaboração anual de planos para a igualdade.

Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho — Regulamenta os procedimentos relativos aos planos para a igualdade e estabelece o respetivo Guião, aplicável às entidades do setor empresarial local.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro — Código do Trabalho — Regime geral da igualdade e não discriminação, igualdade de condições de trabalho e retribuição, parentalidade, conciliação e prevenção e combate ao assédio.

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto — Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto — Reforça o quadro de prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio — Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), com horizonte 2018-2030.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto — Aprova os Planos de Ação da ENIND para o período 2023-2026, incluindo o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH).

2.2. Enquadramento da União Europeia

Artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) — Consagra o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor.

Artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Estabelece que a igualdade entre mulheres e homens deve ser assegurada em todos os domínios, incluindo emprego, trabalho e remuneração.

Diretiva 2006/54/CE — Relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional.

Diretiva (UE) 2019/1158 — Relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

Diretiva (UE) 2023/970, de 10 de maio de 2023 — Reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.

Diretiva (UE) 2024/1500 — Reforça o enquadramento dos organismos para a igualdade e introduz alterações ao regime europeu aplicável à igualdade entre mulheres e homens.

3. Articulação com instrumentos internos da Domus Social

O Plano para a Igualdade de Género 2027 articula-se com a Política de Gestão da Domus Social e com o Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, certificado segundo a NP 4552:2022. A NP 4552:2022 constitui uma norma técnica de sistema de gestão e não integra o elenco da legislação aplicável, sendo aqui considerada enquanto instrumento de operacionalização e melhoria das práticas organizacionais de conciliação.

4. Nota de atualização para 2027

Para efeitos do Plano de 2027, deverá ser acompanhada a evolução do quadro legislativo nacional decorrente da transposição da Diretiva (UE) 2023/970, cujo prazo de transposição terminou em 7 de junho de 2026. Até à entrada em vigor da respetiva legislação nacional, a Diretiva deve ser considerada como referência europeia e como orientação para a preparação e adaptação das práticas e procedimentos internos da organização, sem prejuízo da aplicação da legislação nacional vigente.

A Domus Social deverá igualmente acompanhar a eventual aprovação de novos instrumentos nacionais de política pública de igualdade para o período posterior a 2026, de modo a assegurar a atualização do presente Plano sempre que tal se revele necessário.

5. Nota sobre o regime aplicável às entidades do setor empresarial local

A Lei n.º 62/2017 constitui a referência legal específica para a Domus Social, enquanto entidade integrada no setor empresarial local, no que respeita à obrigação de elaboração anual do Plano para a Igualdade. A Lei n.º 26/2019, de 28 de março, relativa à representação equilibrada nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas, não deve ser utilizada como fundamento do regime aplicável à Domus Social quando esteja em causa a obrigação de elaboração do Plano para a Igualdade, uma vez que o respetivo artigo 2.º, n.º 4, exclui do seu âmbito as entidades abrangidas pelo regime da Lei n.º 62/2017.

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 26 medidas propostas no Plano da Igualdade da DomusSocial, EM para o ano de 2026 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 2026/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
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 (No âmbito do A&I é dado a conhecer ao/a novo/a trabalhador/a o Canal de Comunicação Interno/a (este canal versa sobre estas temáticas))

b. Recrutamento e seleção de pessoal

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 2- Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na Gestão de Pessoas	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 (Prática alinhada com a adotada pela CMP e por outras empresas municipais, através da utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória nos anúncios de recrutamento (ex.: “(m/f)”, “o/a”)).
	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 (em 2026 executamos ações nas quais estas temáticas foram abordadas de forma indireta)
	Medida 3.2 - Promoção de Estágios nas áreas de Tecnologias avanzadas em IA, 3D, RA e RV	Gestão Pessoas Sustentabilidade & Inovação	Nº de estágios	Um estágio do sexo sub- representado	Não envolve custos específicos	Anual	Cumpriu parcialmente (cumprimos a divulgação nas feiras de emprego, mas não houve propostas para estágio naquelas áreas)

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

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 parcialmente (via canal de comunicação interno é possível qualquer trabalhador enviar sugestões e/ou preocupações sobre estas temáticas)
	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)

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

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	No âmbito da formação inicial de Acolhimento e Integração esta informação é divulgada. Canal de Comunicação interno implementado.	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu (Canal de Comunicação devidamente implementado)
	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 (Canal de Comunicação devidamente implementado)
	Medida 6.3 – Sensibilizar e informar as(os) trabalhadoras(es) sobre a temática do assédio virtual	Gabinete de Sustentabilidade e Inovação	Evidência da sensibilização	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Não Cumpriu
	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 (Em 2027, será agendada uma ação de sensibilização transversal a todos(as) os(as) trabalhadores(as) subordinada ao tema da igualdade, diversidade, não discriminação, desconstrução de estereótipos e assédio virtual, a ser ministrada pela Divisão Municipal de Intervenção Social)
--	---	-------------------	------------------------	-----------	--------------------------------------	------------------------	---

g. 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
Objetivo 7 – (reformulado) Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional promotora da igualdade de género	Medida 7.3 - 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	Não cumpriu

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

h. 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 2026	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 (Em 2026 houve uma revisão ao regulamento com alargamento de funções elegíveis, de dias disponíveis e possibilidade de realização de formações online em teletrabalho)
	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

i. 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 (disponível no portal do colaborador um separador sobre Parentalidade, Igualdade e Não Discriminação)
	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	Cumpriu (aprovado o Programa Voltar ao Ritmo)
	Medida 9.5 – Programa 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 se registem as situações	Cumpriu

Em síntese o Plano para a Igualdade de Género referente a 2026 contemplou 26 iniciativas nas várias dimensões e de alcance global, com uma taxa de execução total ou parcial das medidas propostas de aproximadamente 85%.

Foram realizadas ou implementadas 18 na totalidade e 4 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.

Importa destacar que, em 2025, a Domus Social concluiu com sucesso o projeto de implementação e certificação pela NP 4552:2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal. Em 2026, abraçamos um novo desafio, através da candidatura à distinção Top Employer Certificate, dando continuidade ao percurso de melhoria e reforçando o compromisso da Domus Social com a promoção da igualdade, da conciliação e do bem-estar das suas pessoas.

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 2027

○ Plano 2027 mantém a estrutura e medidas previstas para 2026, descritas nos quadros acima apresentados, que permanecem atuais e adequadas.