

**DomusSocial, E.M.**

**– Igualdade  
de Género –**

2022

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





## Índice

<b>1. Enquadramento</b> .....	4
<b>2. Objetivos do plano</b> .....	5
<b>3. Medidas implementadas em 2021</b> .....	6
<b>a. Missão e Valores da Empresa</b> .....	6
<b>b. Recrutamento e seleção de pessoal</b> .....	7
<b>c. Investimento no capital humano através da formação inicial e contínua</b> .....	8
<b>d. Remuneração e gestão de carreiras</b> .....	8
<b>e. Diálogo social e participação de trabalhadoras e trabalhadores</b> .....	9
<b>f. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho</b> .....	10
<b>g. Informação, comunicação e imagem</b> .....	11
<b>h. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar</b> .....	12
<b>i. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família</b> .....	13
<b>4. Avaliação e acompanhamento do plano</b> .....	14
<b>Medidas a implementar em 2022</b> .....	15
<b>f. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho</b> .....	15
<b>g. Informação, comunicação e imagem</b> .....	16

# 1. Enquadramento

O Plano para a Igualdade de Género 2022 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, já muito consolidada, reflete a prática transversal e sistemática da igualdade entre mulheres e homens, nos mais diversos domínios e dimensões, da empresa.

Importa, agora, efetuar uma avaliação genérica sobre o estado de implementação do plano de 2021, sublinhando que maioritariamente as metas das ações preconizadas foram cumpridas.

A final apresentamos a atualização do Plano para a Igualdade de Género referente ao ano de 2022 que apresenta duas novas ações.

## 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 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. 18/2019 de 17 de junho. Assim, o plano abrange as dimensões legais contempladas, nomeadamente:

- 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 15 medidas propostas no Plano da Igualdade da DomusSocial, EM para o ano de 2021 foi possível desenvolver e concretizar até ao final de dezembro as assinaladas nos quadros abaixo.

# 3. Medidas implementadas em 2021

## 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 mulheres e homens	Administração/ Gabinete de Recursos Humanos/Gabinete Sustentabilidade Gestão Documental	Rácio H/M por unidade funcional Nº novas admissões H/M	Objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Não envolve custos específicos	Permanente	Cumpriu
Objetivo 1 b) – Divulgar o Plano para a Igualdade	Medida 1.2 – Divulgação do Plano para a Igualdade junto das trabalhadoras/trabalhadores	Gabinete Sustentabilidade Gestão Documental	Divulgação no sítio da Domus; 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	Gabinete de Recursos Humanos	Inclusão dos procedimentos de acolhimento	100%	Não envolve custos específicos	Permanente	Cumpriu

A Assembleia Geral da DomusSocial, E.M. realizada a 16 de julho de 2020, para designação de um novo membro do Conselho de Administração, por ocasião da renúncia do Vice-Presidente até então em exercício, designou como Vice-Presidente, um elemento do género feminino, administradora executiva já em exercício, e como Vogal um elemento do género masculino. A composição do Conselho de Administração cumpre com a quota legalmente estabelecida.

## 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 Recursos Humanos	Medida 2.1 – Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento	Gabinete de Recursos Humanos	Nº de responsáveis pelo processo de entrevistas abrangidas pelas ações de formação /total de pessoas identificadas para ter formação	50% das pessoas	Não envolve custos específicos	Permanente	Não Cumpriu
Objetivo 2- Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na Gestão de Recursos Humanos	Medida 2.2 – Discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção	Gabinete de Recursos Humanos	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	Gabinete de Recursos Humanos	Política interna de recrutamento e seleção que defina a orientação	Norma elaborada e publicada	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 mulheres e homens 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.	Gabinete de Recursos Humanos	Introdução de uma ação de formação relativa à Igualdade de Género.	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumprido

## 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 trabalhadores ou trabalhadoras 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/restricções à progressão das mulheres nas respetivas carreiras.	Gabinete de Recursos Humanos	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	Cumprido

## e. Diálogo social e participação de trabalhadoras e trabalhadores

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 6 - Promover a participação dos trabalhadores e trabalhadoras na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres.	Medida 6.1 - 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 Gestão Documental/ Gabinete de Recursos Humanos	Nº de ações	1 ação por ano	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu
	Medida 6.2 - Monitorização e reporte anual ao Conselho da Administração indicadores relativos à igualdade de género, ao longo do ciclo de vida da/o trabalhadora/o	Gabinete de Recursos Humanos	Reporte anual com evolução dos principais indicadores	100%	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 7 - Divulgação dos procedimentos específicos para denúncia de situações de discriminação em função do sexo.	Medida 7.1 - Divulgação através do portal do colaborador My Domus existentes para a denúncia de situações de discriminação em função do sexo.	Gabinete de Recursos Humanos	Evidência da comunicação interna	100%	Não envolve custos específicos	2021	Cumprido
	Medida 7.2 - Partilha com os(as) trabalhadores(as) de indicadores relevantes no domínio da igualdade de género, através do portal do colaborador My Domus	Gabinete de Recursos Humanos	Evidência da partilha no portal do colaborador My Domus	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Em Curso

## g. Informação, comunicação e imagem

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 8 - Estender a linguagem inclusiva a toda a comunicação interna e externa.	Medida 8.1 - Adotar linguagem inclusiva nos meios de comunicação externos e internos. Divulgação de exemplos de linguagem inclusiva nos documentos.	Todas as áreas que produzem documentos externos; Gabinete de Comunicação e Imagem	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

## h. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização	Cumprimento
Objetivo 10- Promover o alargamento de protocolos com serviços de suporte nas proximidades das várias instalações da empresa	Medida 10.1- Divulgação anual de promoção de protocolos que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar	Gabinete de Recursos Humanos	Estabelecimento de protocolos com entidades nas áreas da Educação e Saúde e Bem-Estar	Acréscimo de 2 protocolos	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu
			Dinamização do Programa de Promoção da Saúde 2021	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu
	Medida 10.2- Divulgação no portal do colaborador My Domus dos serviços existentes.	Gabinete de Recursos Humanos	Divulgação no portal do colaborador My Domus dos serviços existentes.	Acréscimo de 2 protocolos	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 11 – Garantir o direito às licenças de parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores	Medida 11.1 – Incrementar a divulgação de informação sobre os direitos de parentalidade através do portal do colaborador My Domus	Gabinete de Recursos Humanos	Criação	Evidência da comunicação interna	Não envolve custos específicos	Permanente	Cumpriu

## **4. Avaliação e acompanhamento do plano**

A DomusSocialE.M., com o suporte do grupo de trabalho interno, 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, devendo apresentar ao Conselho de Administração um relatório semestral.

# Medidas a implementar em 2022

O Plano 2022 mantém a mesma estrutura e medidas previstas para 2021, descritas nos quadros acima apresentados, que permanecem atuais e adequadas, a que acresce duas novas medidas.

## f. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização
Objetivo 7 - Divulgação dos procedimentos específicos para denúncia de situações de discriminação em função do sexo	Medida 7.3 – Sensibilizar e informar as trabalhadoras(es) sobre a temática do assédio virtual	Gabinete de Sustentabilidade e Gestão Documental	Ação de sensibilização sobre assédio virtual- práticas e estratégias de defesa	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual

## g. Informação, comunicação e imagem

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Indicadores	Metas	Orçamento	Calendarização
Objetivo 8 - Estender a linguagem inclusiva a toda a comunicação interna e externa.	Medida 8.2 - Afirmar a Comunicação Interna na Domus Social	Gabinete de Recursos Humanos	N.º de ações definidas/ implementadas em sede de plano de comunicação interna	Aumento da % de satisfação dos colaboradores em relação à Comunicação interna	Não envolve custos específicos	Permanente