

DomusSocial, E.M.

- Igualdade de Género -

2023

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



Índice

1. Enquadramento	3
2. Objetivos do plano	4
3. Medidas implementadas em	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	7
e. Diálogo social e participação de trabalhadoras e trabalhadores.....	8
f. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.....	9
g. Informação, comunicação e imagem.....	10
h. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	10
i. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família	11
4. Avaliação e acompanhamento do plano	12
5. Medidas a implementar em 2023	13
b. Recrutamento e seleção de pessoal	13
f. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	14
g. Informação, comunicação e imagem.....	14
i. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família	15

1. Enquadramento

O Plano para a Igualdade de Género 2023 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.

Em sintonia com as medidas que o Município do Porto tem vindo a impulsionar, e alinhada com os objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” , que visam promover a igualdade entre homens e mulheres 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 mulheres e homens 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 2022, 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 2023 que apresenta novas medidas.

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:

- 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 15 medidas propostas no Plano da Igualdade da DomusSocial, EM para o ano de 2022 foi possível desenvolver e concretizar até ao final de dezembro as assinaladas e comentadas nos quadros abaixo.

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

3. Medidas implementadas em 2022

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/ Gestão de Pessoas /Gestão Sustentabilidade e Inovação	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 62% de mulheres contratadas (21 admissões 13 Femininas e 8 masculinas)
Objetivo 1 b) – Divulgar o Plano para a Igualdade	Medida 1.2 – Divulgação do Plano para a Igualdade junto das trabalhadoras/trabalhadores	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 (No item da responsabilidade social interna é abordada a temática da Igualdade de Género, Política de Assédio Moral e Sexual. Esta medida está a ser aperfeiçoada, dando ao tema uma maior visibilidade)

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 Pessoas	Medida 2.1 – Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento	Gestão de Pessoas	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	Cumriu parcialmente (Alargamento das ações de formação neste âmbito a mais responsáveis)
	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	Cumriu
	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	Norma elaborada e publicada/ aferirse, por norma, é considerado o princípio da paridade entre homens e mulheres na constituição das equipas de seleção	Não envolve custos específicos	Permanente	Cumriu

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.	Gestão de Pessoas	Introdução de uma ação de formação relativa à Igualdade de Género.	100%	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu

O plano de formação é desenvolvido tendo sempre presente o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, procurando garantir uma representação equilibrada em todas as ações formativas promovidas.

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/restrições à progressão das mulheres 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 dos trabalhadores e trabalhadoras na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres.	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 da/o trabalhadora/o	Gestão de Pessoas	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 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 existentes para a denúncia de situações de discriminação em função do sexo.	Gestão de Pessoas	Evidência da comunicação interna	100%	Não envolve custos específicos	2022	Cumpriu
	Medida 6.2 – Partilha com os(as) trabalhadores(as) 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
	Medida 6.3 – Sensibilizar e informar as trabalhadoras(es) sobre a temática do assédio virtual	Gabinete de Sustentabilidade e Inovação	Ação de sensibilização sobre assédio virtual- práticas e estratégias de defesa	100%	Não envolve custos específicos	2022	Cumpriu

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.

h. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

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	Acréscimo de 2 protocolos	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu
			Dinamização do Programa de Promoção da Saúde 2022	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.	Acréscimo de 2 protocolos	Não envolve custos específicos	Periodicidade Anual	Cumpriu

A Domus Social está a estudar e refletir cenários e possibilidades (e.g. novas modalidades de organização do trabalho), em alinhamento com o Município do Porto, no sentido de criar condições que assegurem que os(as) trabalhadores(as) possam dispor de soluções que lhes permitam uma melhor conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.

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

Licenças Parentais	2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Universe de trabalhadores da Domus Social com direito a licença parental	69	73	142	67	75	142
Nº de trabalhadores que usufruíram a licença parental	4	6	10	3	4	7
Nº de trabalhadores que retornaram ao trabalho após conclusão da licença parental	4	6	10	3	4	7
TAXA DE USUFRUTO (%)	100	100	100	100	100	100

A Domus Social assegura o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos(as) os(as) trabalhadores(as). Nos últimos anos, assistimos a um crescimento do pedido de licenças parentais alargadas, havendo cada vez mais trabalhadoras a usufruir desse direito. A Domus Social garante que todos os direitos do(a) trabalhador (a) são respeitados. A substituição temporária do(a) trabalhador (a) em gozo de licença no domínio da parentalidade, é realizada através de procedimentos contratuais que asseguram essa substituição. Está, ainda, preservada a concessão aos(às) trabalhadores(as) de períodos de dispensa e faltas para assistência a filhos(as) previstas na legislação aplicável.

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

4. Avaliação e acompanhamento do plano

A DomusSocial E.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, apresentando ao Conselho de Administração um relatório anual.

5. Medidas a implementar em 2023

O Plano 2023 mantém a estrutura e medidas previstas para 2022, descritas nos quadros acima apresentados, que permanecem atuais e adequadas, a que acrescem as seguintes novas medidas:

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 2.4 – 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	Integrar no procedimento no ano de 2023	Não envolve custos específicos	Permanente	

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 6.4 – 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	2023	

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 - Incluir na página da Domus 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	Primeiro semestre de 2023	Não envolve custos específicos	Permanente	

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 .9.2– Divulgação no portal MyDomus 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 MYdomus em 2023	Não envolve custos específicos	Permanente	
	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	