

RECOMENDAÇÃO Nº 75/CITE/2021

Nome da entidade: DomusSocial, E.M.,

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da DomusSocial, E.M.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da DomusSocial, E.M.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

Para efeitos de diagnóstico da situação da DomusSocial, é referenciada a aplicação de um questionário a todo o universo de trabalhadoras e trabalhadores da empresa, seguido de um inquérito por entrevista à administração, direção e coordenação através do [Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas]. Com base no levantamento realizado por estes instrumentos, apresentaram o Plano presentemente em análise, o qual visou adotar *um conjunto de medidas que pretendem colmatar as lacunas identificadas e, progressivamente, alcançar as melhores práticas nesta matéria*. Foi elaborada uma caracterização pormenorizada da situação dos recursos humanos da DomusSocial, permitindo entender as tendências em termos de políticas de gestão dos mesmos.

Demonstrou também ter realizado uma análise documental da evolução jurídica em Portugal e na União Europeia sobre as matérias que corporizam a Igualdade de Género. Tal circunstância complementa e resulta a favor desse diagnóstico sobre a situação das mulheres e dos homens na empresa, sendo também a base essencial para a elaboração do Plano para a Igualdade a implementar no ano de 2021.

Na sequência da matriz que inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias, a empresa operacionalizou medidas nas seguintes áreas: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, visando os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivo

É referido como objetivo principal “estabelecer as medidas para eliminar os desequilíbrios e as desigualdades que possam subsistir na gestão dos recursos humanos, bem como melhorar as práticas organizacionais existentes, com vista a posicionar a DomusSocial como uma empresa de excelência, no universo da administração local do Estado, no âmbito da Igualdade de Género”.

As medidas adotadas e as assinaladas, atendem às necessidades identificadas no diagnóstico, dando resposta aos preceitos legais obrigatórios, acrescidas de medidas também importantes, mas de teor facultativo.

1.2. Componentes de intervenção

No Plano para a Igualdade da DomusSocial, é assumida a sua cultura igualitária de direitos e oportunidades, assumindo a igualdade de género como uma prioridade, no seguimento das anteriores recomendações implementaram um conjunto de medidas propostas a saber:

- “Revisão de relatórios, manuais e procedimentos internos incluindo a menção expressa da Igualdade entre mulheres e homens enquanto Valor da DomusSocial”;
 - “Promoção da participação equilibrada nas ações de formação”;
 - “Adoção de linguagem inclusiva nos meios de divulgação interna e externa”;
 - “Apresentação da informação desagregada por sexo em todos os documentos internos que contenham informações sobre as/os trabalhadoras/es”;
 - “Aplicação de situações o horário flexível”;
 - “Adesão ao Sistema de Gestão de responsabilidade social “
 - “Aprovação de documento de política de prevenção e combate ao assédio” que foi completar o já existente Código de Ética e conduta do município do Porto”;
 - “Realização de inquéritos ao clima organizacional e às políticas de saúde e segurança no trabalho, com vista ao reforço das políticas de diálogo social”; por fim e não menos importante também referem:
 - “A criação de uma *Task force* – Grupo de trabalho interno de acompanhamento monitorização das medidas preconizadas em matéria de Igualdade de género”;
 - “Constituído por elementos do Gabinete de sustentabilidade e do gabinete de recursos humanos, e que pretendem alargar a mais unidades assim que a pandemia o permita”;
- Consideradas as áreas de intervenção e as medidas apresentadas, e a necessidade de apresentação de dados do diagnóstico e consequente caracterização da empresa com menção a dados para melhor compreensão e análise das medidas, apresentadas.
- Para estas oito dimensões/áreas estratégicas estão previstas em Plano 14 medidas de intervenção. Estando enquadradas por objetivos estratégicos e às quais foram associados o estado de implementação e as entidades/órgão responsáveis pela sua execução, indicadores, metas, orçamento e calendarização.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O acompanhamento e avaliação, serão levados a cabo por um grupo de trabalho constituído para o efeito, o qual irá, igualmente, proceder à elaboração de um relatório semestral de execução deste plano. A metodologia a seguir para a sua implementação advirá da análise do resultado do diagnóstico da situação interna da empresa em matéria de igualdade de género, utilizando para o efeito o modelo de questionário e outros instrumentos de análise diagnóstica disponibilizados nos sites da CITE e da CIG.

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019 de 21 de junho foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.
- No Plano para a Igualdade apresentado pela DomusSocial, foi realizado o diagnóstico e realçados os pontos fortes, ou seja, aquilo que a empresa já se encontra a cumprir e que está de acordo com a legislação. São igualmente referenciados os pontos fracos, onde ainda é necessário intervir e implementar as medidas que potenciarão o total cumprimento.
- Foi apresentada uma breve caracterização da empresa, onde foi perceptível tratar-se de um universo pequeno de pessoas trabalhadoras e onde se verifica uma correlação com as áreas de intervenção em matéria de igualdade. É expressa também a sua cultura e prioridade na igualdade de género, tendo no que diz respeito aos órgãos sociais, sendo que o Conselho de Administração cumpre a quota legal.

As 14 medidas apresentadas, são medidas na sua generalidade facultativas, mas muito meritórias para o progresso da Igualdade de género efetivo no âmbito do estabelecido na matriz e face ao cumprimento da Lei.:

Medida “Inquérito de satisfação sobre as questões de igualdade de género no grupo;

- De salientar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, ou, alternativamente, as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos almejados através da implementação das medidas estão a ser alcançados;
- Relativamente às medidas 1,2 e 3, recomenda-se a adoção de uma medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (vide Medida 1), nomeadamente, “Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadoras e trabalhadores, em matéria de igualdade de género e não discriminação em função do sexo” (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho);
- Medida 4 “Integrar e divulgar o princípio da Igualdade de género e não discriminação nos principais documentos da empresa” (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho).

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da DomusSocial:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre a caracterização da empresa em matéria de igualdade de género. No Plano para a Igualdade apresentado foi demonstrado a realização do diagnóstico de igualdade de género da empresa, nos termos definidos e dos resultados previstos.
- O Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário intervir e implementar medidas, com base na análise do diagnóstico, centrando-se nas dimensões da igualdade plasmados nos normativos em vigor. A dimensão da Igualdade remuneratória e respetivas medidas do plano em curso, que estão na dimensão da igualdade nas condições de trabalho, pode ser operacionalizada em separado.
- Dando cumprimento ao **Despacho Normativo n.º 18/2019**, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que se encontra disponível no site da CITE o Guião em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html.
- A avaliação do plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- No presente Plano da DomusSocial, é de valorizar totalmente o empenho e a vontade de melhorar a promoção da igualdade de género na empresa e a vida das pessoas. O Plano 2021 manteve algumas das medidas previstas em 2020. No entanto apresenta um progresso pelo trabalho realizado.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 25 de fevereiro de 2021, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.