

## RECOMENDAÇÃO Nº 2/CITE/2023

**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**

O Plano para a Igualdade da empresa **DomusSocial, E.M.** para 2023, corresponde ao período de 2022-2023, surgindo na sequência da legislação em vigor e na continuidade do Plano do ano transato.

A empresa **DomusSocial, E.M.**, pretende dar continuidade ao Plano para a Igualdade apresentado anteriormente e contribuir para a melhoria das práticas internas, adotando no seu Plano para a Igualdade as medidas de promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, bem como de promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

#### **1. Diagnóstico**

No presente Plano para a Igualdade da empresa **DomusSocial, E.M.** verificou-se que, na elaboração do Plano para a Igualdade de 2023, não foi realizado o autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa utilizando a Matriz de autodiagnóstico do Guião ou o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

##### **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, E.M.** como uma empresa de excelência, no universo da administração local do Estado, no âmbito da Igualdade de Género”.

##### **1.2. Componentes de intervenção**

No Plano para a Igualdade da **DomusSocial**, a cultura igualitária de direitos e oportunidades e a igualdade de género é assumida como uma prioridade na empresa.

No seguimento das anteriores recomendações emitidas pela CITE, implementaram um conjunto de medidas, a saber:

- Revisão de relatórios, dos manuais e dos procedimentos internos incluindo a menção expressa da Igualdade entre mulheres e homens, enquanto Valor da **DomusSocial, E.M.**;
- 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;
- Realização de inquéritos ao clima organizacional e às políticas de saúde e segurança no trabalho, com vista ao reforço das políticas de diálogo social;

Nas dimensões de igualdade e áreas estratégicas previstas no Plano para a Igualdade de 2023, mantem-se a estrutura e as medidas previstas para 2022, acrescidas de novas medidas nas seguintes áreas:

- Recrutamento e seleção de pessoal;
- Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho;
- Informação, comunicação e imagem;
- Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família.

No Plano para a Igualdade de 2023 estão previstas cinco novas medidas de intervenção, com objetivos estratégicos, as unidades orgânicas responsáveis pela sua execução, os indicadores, as metas, o orçamento e a calendarização.

### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste Plano para a Igualdade é de 2022/2023.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

Segundo a empresa **Domussocial E.M.**, a monitorização e avaliação do Plano, continuará a ter o suporte do grupo de trabalho interno, no sentido de avaliar a eficácia das medidas e o cumprimento das metas, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar, o mesmo irá tendo o acompanhamento semestral com a apresentação de um relatório ao Conselho de Administração.

## II Análise Técnica

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 de Apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, sendo que cada entidade deve começar por realizar esse diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada pela CITE.
- No Plano para a Igualdade apresentado pela **DomusSocial**, não foram utilizadas as Matrizes disponibilizadas no website da CITE, bem como não foi utilizado o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas para a elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade.
- A empresa fez uma breve caracterização dos recursos humanos da empresa, onde foi perceptível tratar-se de um universo pequeno de trabalhador/as e verificou-se as áreas de intervenção em matéria de igualdade. Verificou-se a proporção de

peçoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração e os órgãos de fiscalização, de acordo com o n.º 1 do art.º 4.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

- No presente Plano da **DomusSocial, E.M.** é de valorizar o empenho de melhorar a promoção da igualdade de género na empresa. O Plano de 2023 manteve algumas das medidas previstas em 2021/22 e apresenta um progresso no trabalho realizado.

### III – Recomendações:

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

- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, determina a produção de um Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, o qual se encontra disponível no website da CITE.
- De acordo com a legislação em vigor, a CITE desenvolveu o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual, acessível através do link <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.
- O referido Portal serve, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos Planos para a Igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor.
- 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.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e das medidas, o Plano necessita de dar visibilidade aos indicadores de resultado, os quais devem ser mensuráveis, para poderem ser acompanhados. Sugere-se, por exemplo: i) número de notícias ou visualizações divulgadas no website e na internet; ii) número pessoas envolvidas desagregadas por sexo; iii) número de mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas. Em relação às metas, poderão ser utilizadas, por exemplo, a percentagem de pessoas a abranger num determinado período de tempo.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar, atempadamente, as necessárias medidas corretivas.

Lisboa, 26 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 26 de abril de 2023, 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.

MDC