

MatosinhosHabit, M.H. – E.M.

PLANO PARA A IGUALDADE - 2026

Empresa Municipal de Habitação de Matosinhos

ENQUADRAMENTO

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio consagrado na Carta das Nações Unidas (ONU, 1945), assim como na Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948). Este direito fundamental, encontra-se também consagrado no art.º 2º do Tratado da União Europeia e na Carta dos Direitos Fundamentais da União, constituindo um dos valores comuns sobre os quais se alicerça a União Europeia, especificamente desde o tratado de Roma, bem como, em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

INSTRUMENTOS NORMATIVOS

A igualdade entre mulheres e homens significa a igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada, estão regulamentados nos diplomas:

- ❖ Constituição da República Portuguesa (Princípio da Igualdade, art.º 13)
- ❖ Tratado da Comunidade Europeia (art.º 2)
- ❖ Lei 7/2009 de 12 de fevereiro – Disposições gerais sobre a igualdade e não discriminação em função do sexo, proibição do assédio e proteção da parentalidade no sentido de fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.
- ❖ Resolução de Conselho de Ministros n.º 19/2012 -Obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do Sector Empresarial do Estado, de planos para a igualdade.
- ❖ Decreto-Lei 133/2013 de 3 de outubro (art.º 50: As empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional)
- ❖ Lei 62/2017 de 1 de agosto – Regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e art.º 7, da lei anteriormente mencionada, alude que as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, *«elaborar planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a*

- ❖ Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 11 de janeiro - Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação Portugal + Igual (ENIND)
- ❖ Despacho Normativo 18/2019 de 21 de junho - Determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial, os termos da articulação de competências entre a CIG, a CMVM e a CITE, e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos na lei 62/2017 de 1 de agosto.

A MatosinhosHabit, E.M, mantém o compromisso de melhorar as suas práticas internas, adotando e promovendo medidas destinadas a alcançar os objetivos para a igualdade entre mulheres e homens, em contexto de trabalho, respeitando designadamente os seguintes desideratos:

- Igualdade de tratamento e de oportunidade entre homens e mulheres;
- Eliminação das discriminações;
- Promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Para dar resposta aos objetivos previstos na legislação elencada no cumprimento da paridade, é elaborado o presente Plano de Igualdade com vista a estabelecer as mesmas condições de acesso e oportunidades a homens e mulheres, afastando preconceitos e situações de discriminação, contribuindo para uma igualdade social, princípio fundamental que norteia uma democracia plena.

CARACTERIZAÇÃO DA MATOSINHOS HABIT**QUEM É A MATOSINHOSHABIT?**

A MatosinhosHabit alicerça a sua ação no fundamental direito à habitação, onde se enquadra a reabilitação urbana, de modo a providenciar residência digna para todas as pessoas. Tem ainda sob a sua responsabilidade projetos de desenvolvimento e integração social e de melhoria contínua da qualidade de vida da população, para além da gestão do edificado municipal destinado à Habitação Social. O programa de Habitação Social engloba os apoios prestados à população mais vulnerável no acesso à habitação, mediante a atribuição de habitação com rendas cujos valores são calculadas nos termos legais em vigor e destinadas, deste modo, a proporcionar melhor integração na sociedade.

HISTÓRIA

Nos anos sessenta, o concelho de Matosinhos registou um expressivo aumento demográfico que deu origem a uma proliferação de ilhas, barracas e outras soluções de habitação indignas.

Vinte anos mais tarde, o direito à habitação veio a ser definido como uma prioridade municipal. Com a subsequente expansão do parque habitacional municipal, revelou-se a necessidade de uma coordenação que não passasse apenas pela gestão do edificado, mas também pela vertente social das famílias alcançadas. Assim, a MatosinhosHabit começa a ser pensada nos anos noventa, no pelouro da Habitação, na Câmara Municipal de Matosinhos com a proposta de criação de uma instituição que concentrasse equipas multidisciplinares de valências específicas na resposta aos mais diversos problemas sócios - habitacionais existentes.

Em outubro de 1998, a Câmara Municipal de Matosinhos aprova, por unanimidade, a

proposta para a criação da MatosinhosHabit – Empresa Municipal de Habitação de Matosinhos, EM que, sob a sua tutela, tem como objeto social a gestão patrimonial, social e financeira dos empreendimentos e outros fogos património do Município.

A MatosinhosHabit tem os objetivos definidos pelo município como matrizes estruturantes da missão da sua missão, adaptando-se às dinâmicas da atualidade e desafios emergentes, no respeito pela diversidade dos habitantes, entidades parceiras e comunidades, pelas normas legais aplicáveis e pela política de habitação emanada pelo município de Matosinhos, nos termos dos respetivos estatutos.

MISSÃO

Providenciar habitação digna para todos/as os/as munícipes de Matosinhos que dela careçam.

VISÃO

A execução de Programas Habitacionais, o apoio à construção, construir e adquirir habitações de custos controlados, celebrar acordos entre entidades parceiras, gestão integral do parque habitacional e a promoção de uma estrutura organizativa multidisciplinar, flexível e competente.

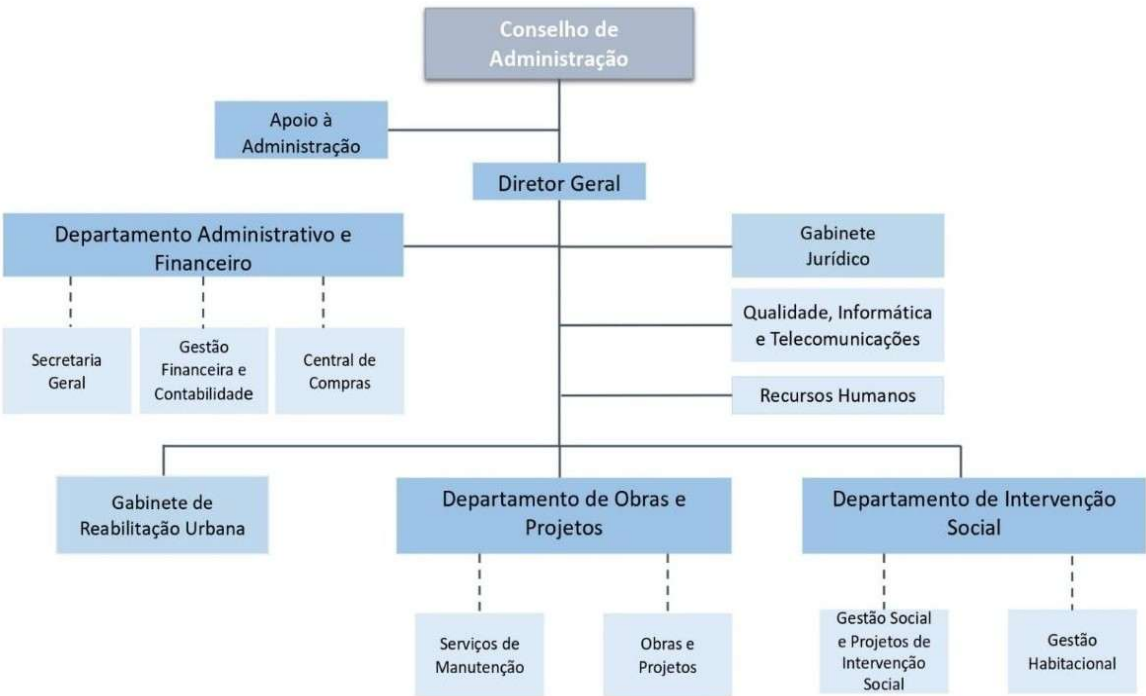
VALORES

Criatividade – Inovação – Transparência – Proximidade – Rigor

CONJUNTOS HABITACIONAIS

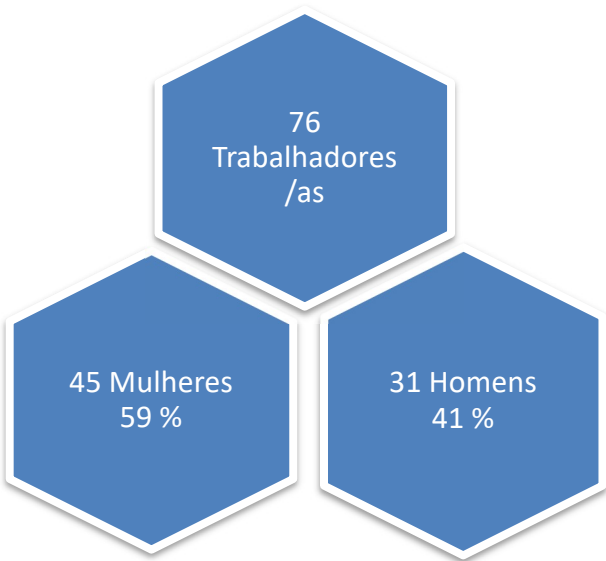
A MatosinhosHabit MH-EM, tem a seu cargo a gestão do Parque Habitacional Municipal num total de 4351 fogos distribuídos por 52 conjuntos habitacionais, que cobrem todas as freguesias do concelho de Matosinhos. No âmbito da execução da Estratégia Local de Habitação, em que a empresa municipal é o parceiro chave na sua execução e monitorização, encontramos a promover a reabilitação de 7 Conjuntos Habitacionais Municipais, abrangendo um total de 640 fogos divididos por 6 novos Conjuntos Habitacionais, para o realojamento das famílias que se encontram na lista de espera, assim como a criação de respostas habitacionais dirigidas a públicos específicos, como são o caso das Vítimas de Violência Doméstica e dos Sem Abrigo.

ORGANOGRAMA



CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO LABORAL

Para a construção do Plano para a Igualdade – 2026, a MatosinhosHabit, optou por uma metodologia, que tem por base recolha de informação junto dos recursos humanos, reportando-se os dados a 31 de dezembro de 2024.



Distribuídos da seguinte forma:

Carreira	Homens	Mulheres
Dir. Superior 1º Grau	1	0
Dir. Superior 2º Grau	0	1
Dir. Intermédio 1.º grau	1	2
Dir. Intermédio 2.º grau	1	3
Dir. Intermédio 3.º grau	1	1
Técnico Superior	10	29
Assis. Técnico	8	9
Assis. Operacional	9	0

Tabela 1. Número

de trabalhadores/as por categoria profissional, segundo o sexo

No que concerne ao vínculo contratual, prevalece na sua grande maioria os contratos sem termo, sendo que a existência de contratos a termo certo e a termo incerto é reduzida. Acresce que, da totalidade dos/as trabalhadores/as da MatosinhosHabit, E.M., 19,7% são funcionários/as públicos/as do quadro da Câmara Municipal de Matosinhos, cedidos, nesta empresa municipal através da mobilidade de cedência de interesse público.

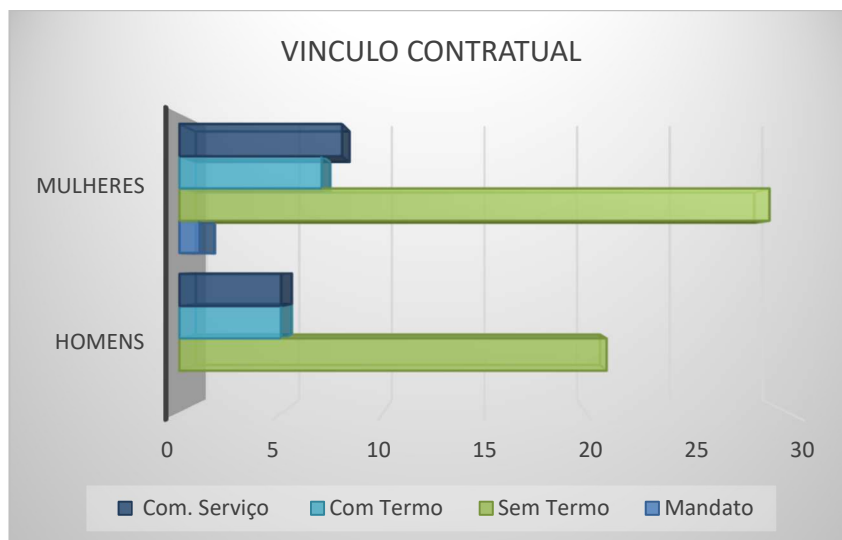


Gráfico 1. Número de trabalhadores /as por vínculo contratual e categoria profissional, segundo o sexo

A política da MatosinhosHabit, E.M., é de inserção dos/as trabalhadores/as com contrato sem termo, sem prejuízo de recorrer a contratos com termo certo ou incerto, sempre que exista enquadramento nos termos legais e as necessidades da empresa exigem esse enquadramento.

A faixa etária mais significativa, nas mulheres é dos 40-44 anos e nos homens é dos 50-54 anos, conforme exemplifica o gráfico abaixo.

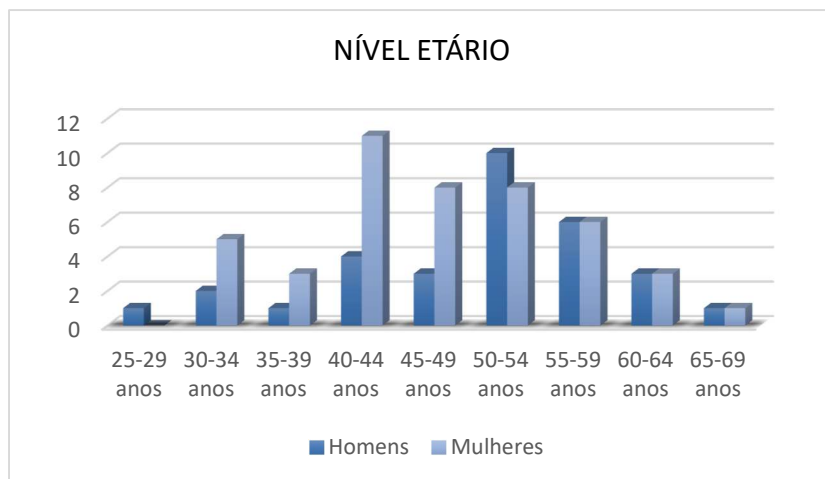


Gráfico 2. Estrutura etária de trabalhadores /as da empresa, segundo o sexo

Relativamente ao horário de trabalho, destaca-se a flexibilidade de trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as que requeiram e que cujas funções o permitam. Entendemos que esta possibilidade permite conciliar a vida familiar com a profissional e pessoal.

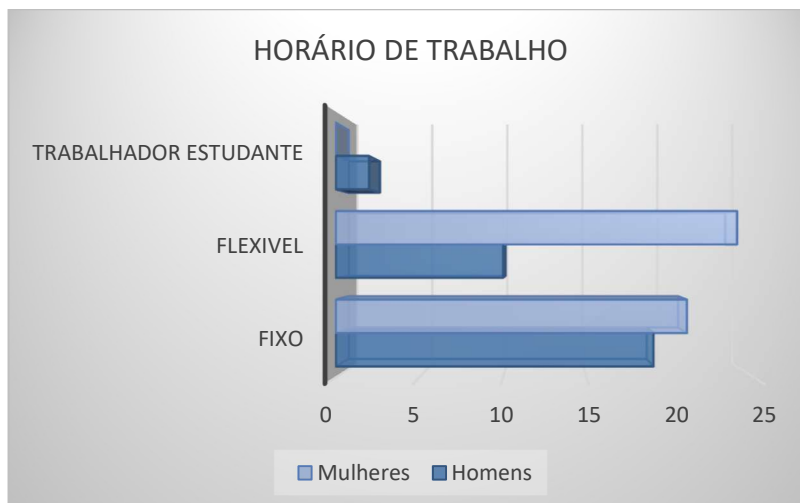


Gráfico 3. Horário de trabalho de trabalhadores/as da empresa, segundo o sexo.

A MatosinhosHabit incentiva todos/as os/as trabalhadores/as à melhoria das suas habilitações académicas, respeitando o desenvolvimento pessoal.

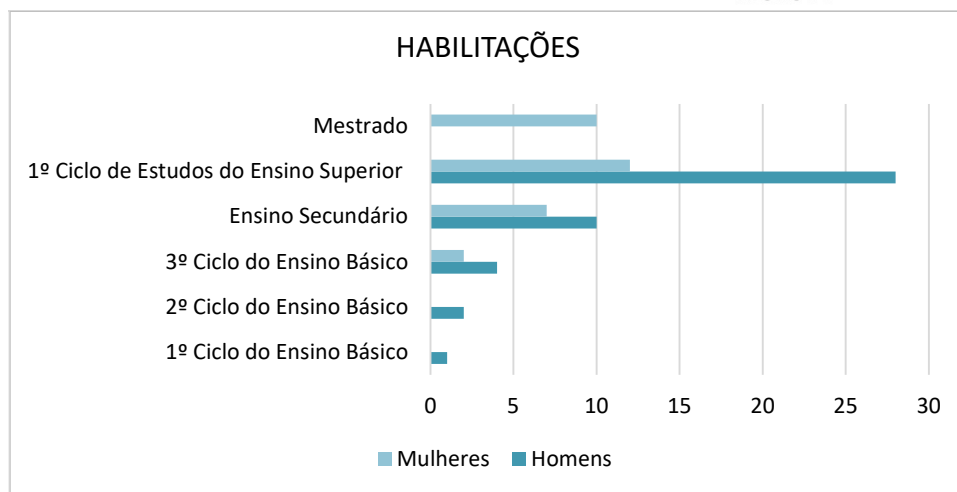


Gráfico 4. Nível de habilitação de trabalhadores/as da empresa, segundo o sexo

A MatosinhosHabit, E.M reconhece o acesso à formação e educação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação.

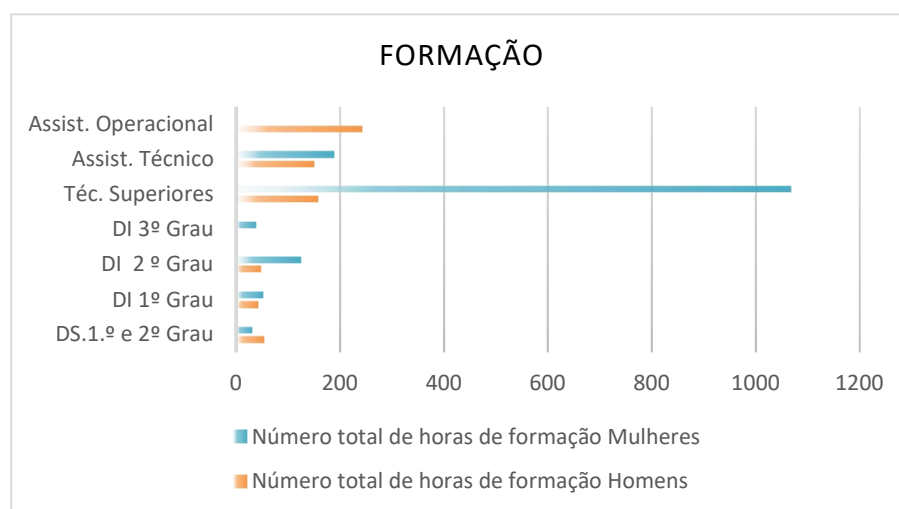


Gráfico 5. Número de horas de formação de trabalhadores/as da empresa, por categoria, segundo o sexo, à data de referência.

Quanto à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a licença parental foi, no ano de 2023, usufruída por um único trabalhador homem. Já no campo das licenças para assistência a filhos/as e família, verifica-se um homem e duas mulheres resultando numa análise que são gozadas por ambos os sexos.

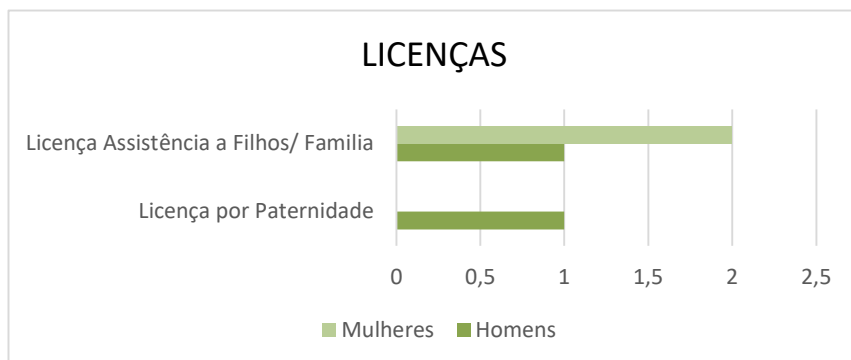


Gráfico 6. Número de trabalhadores/as da empresa que gozaram licenças, segundo o sexo

A MatosinhosHabit, E.M cumpre a representação de pessoas do sexo masculino e do sexo feminino, relativamente aos órgãos da administração, 2 mulheres e 1 homem, de acordo com o estabelecido na Lei nº 62/2017, de 1 de agosto.

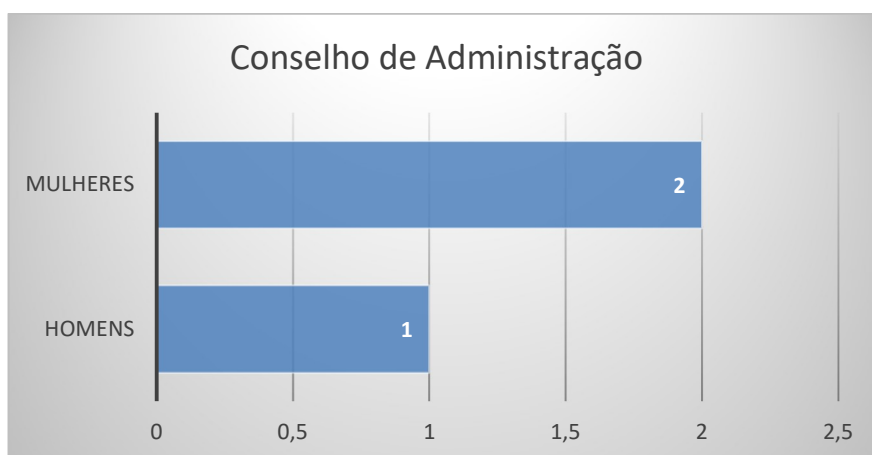


Gráfico 7. Percentagem de homens e mulheres pertencentes aos órgãos da administração, segundo o sexo

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

O Plano da Igualdade de Género da MatosinhosHabit pretende ser um documento orientador para impulsionar o desafio permanente de definir e implementar políticas, práticas e procedimentos no domínio da igualdade entre mulheres e homens, bem como, medidas de apoio à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Este documento estratégico visa reforçar a igualdade de condições de oportunidade para todos/as, definindo medidas e orientando a sua ação para a concretização de melhorias no âmbito da igualdade em contexto de trabalho.

Através do diagnóstico e da análise do diagnóstico, com base nos inquéritos aplicados, foi possível aferir que dos 100 pontos possíveis, os/as inquiridos/as caracterizam a MatosinhosHabit com 82 pontos, ou seja, Excelente. Contudo, verificaram-se fragilidades nas dimensões “*Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal*” nomeadamente nas formas inovadoras de organização do trabalho e nos benefícios diretos aos trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias

Para a elaboração do Plano para a Igualdade para o ano 2026, considerou-se fundamental a monitorização do plano anterior e o resultado do diagnóstico, de forma a obter uma visão mais profunda da atual realidade da MatosinhosHabit nesta matéria, visando o acompanhamento do definido no plano de ações.

ELEMENTOS DE APOIO:

- Matriz de apoio ao diagnóstico;
- Recolha e análise de dados de Recursos Humanos;
- Criação de grupo de trabalho, para o efeito, com igual representação do sexo feminino e masculino, e realização de reuniões de trabalho;
- Inquéritos aos/à trabalhadores/as com base nas áreas do Guião;
- Análise e resultado do diagnóstico;
- Recomendações da CITE ao plano anterior.

Com base nos pressupostos descritos anteriormente, apresenta-se em anexo (Anexo I) os objetivos e medidas com indicação dos departamentos responsáveis e envolvidos, orçamentos, indicadores e metas, nas dimensões chave referenciadas pelo “*Guião para a Elaboração dos Planos para a igualdade*” da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Estes objetivos e medidas que constituem o Plano incidem sobre as seguintes dimensões:

- Estratégia, Missão e Valores da Empresa;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Formação Inicial e Contínua;
- Proteção na Parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- Comunicação e Imagem

O presente plano de ação, definido para o ano de 2026, pretende a dinamização e promoção de atividades no âmbito da igualdade de género. Deverá ser encarado como uma continuidade do trabalho dos anos anteriores, num processo que exige um conhecimento da realidade em contexto de trabalho, que se vai construindo à medida que se concretizam as ações previstas, podendo sofrer alterações e ajustamentos que venham a justificar.

IMPLEMENTAÇÃO

A Implementação das medidas previstas contribui para uma nova dimensão da política de igualdade de género e não discriminação da empresa, pelo que o presente Plano será aprovado pelo Conselho de Administração e revisto nos termos fixados. Os meios necessários à sua execução serão, igualmente, assegurados pelo Conselho de Administração, que designará o responsável pela respetiva articulação e acompanhamento, contribuindo assim, para uma maior harmonização das medidas a implementar.

ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E VIGÊNCIA

O acompanhamento será efetuado pelo/a responsável designado/a juntamente com o grupo de trabalho para a igualdade de género, sendo monitorizadas e avaliadas as ações concretizadas, em curso ou a realizar no decurso do ano, que constem no Plano aprovado. Quaisquer atualizações ou alterações ao Plano serão aprovadas pelo Conselho de Administração. O Plano vigorará durante o ano de 2026.

BIBLIOGRAFIA

- Estratégia Nacional para a igualdade e à Não Discriminação 2018 – 2030 (ENIND) “Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens - (PAIMH) 2018 – 2021”;
- Pernas, G.; Fernandes, MV.; Guerreiro, MD.; (2008). Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas. Lisboa: CIG.
- Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação. Coimbra: CES (2016).
- Queirós, M. (Coord.); Costa, N.; Palma, P.; Caetano, G.; Vieira, P. (2010). Guia para o combate à discriminação nos Municípios: Planear para todos e todas, planear a diversidade. Lisboa: CIG.
- Queirós, Margarida, Marques da Costa, Nuno (2011), “Políticas de Igualdade nas Autarquias Locais. IGOT_UL/CIG, Lisboa, Centro de Estudos Geográficos, Universidade de Lisboa;
- Reis, José (2005), Uma epistemologia do território. Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Centro de Estudos Sociais 2011;
- Perista, Heloísa, Silva, Alexandra (2008), Igualdade de Género na Vida Local: resultados de alguns Diagnósticos Municipais, Lisboa;
- Despacho normativo nº 18/2019 de 21 de junho. Diário da República n.º 117/2019 – II Série. Presidência do Conselho de Ministros, Finanças, Administração Interna e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Anexo I

Plano para a Igualdade 2026

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de uma equipa (task force interna)	Conselho de Administração, Gabinete de Recursos Humanos	Todas	Não envolve custos específicos	Criação/constituição de Task force	A nomeação da Task force pelo CA
	Implementação e monitorização do Plano	Gabinete de Recursos Humanos	Gabinete Recursos Humanos e Task Force nomeada	Não envolve custos específicos	Número de medidas implementadas e monitorizadas/número de medidas previstas a implementar e a monitorizar no plano	> 75%
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do Plano	Gabinete de Recursos Humanos	Todas	Não envolve custos específicos	Divulgação do Plano na internet e nos canais internos	2026
Sensibilização e análise da cultura de igualdade no contexto de trabalho	Avaliação do grau de satisfação d@s trabalhador@s	Gabinete Recursos Humanos	Todas	Não envolve custos específicos	Inquérito anual de satisfação dos/as trabalhadores/as	Anual

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego						
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Assegurar que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo	Gabinete de Recursos Humanos	Gabinete de Recursos Humanos / Responsável pela área destinatária do recrutamento	Não envolve custos específicos	Todos os processos de recrutamento e seleção	Anual

Dimensão: Igualdade nas condições de Trabalho						
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Modelo de avaliação de desempenho em vigor, que garante a exclusão de qualquer discriminação baseada no sexo e que não penaliza trabalhadores/as pelo exercício das suas responsabilidades familiares.	Gabinete de Recursos Humanos e Avaliadores/as	Gabinete de Recursos Humanos e Avaliadores/as	Não envolve custos específicos	Modelo de avaliação de desempenho objetivo e não discriminatório (direta ou indiretamente), no ano de referência.	Garantir aplicação uniforme do modelo de avaliação nas unidades orgânicas
Promover a transparência interna sobre a política salarial	Comunicação anual da tabela salarial em vigor nos canais internos	Conselho de Administração, Gabinete de Recursos Humanos	Todas	Não envolve custos específicos	Publicação das tabelas	Anual

Dimensão: Formação Inicial e Contínua						
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual	Gabinete de Recursos Humanos	Todas	A avaliar tendo em consideração o orçamento do plano de formação	Inclusão do tema e número de pessoas abrangidas / formadas	20% dos trabalhadores
Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei independentemente e das funções desempenhadas.	Gabinete de Recursos Humanos	Todas	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de elementos envolvidos em função do género	Alcançar uma distribuição equitativa ($\geq 40\%$) – considerando o rácio entre mulheres e homens.

Dimensão: Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal						
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres	Concessão por iniciativa da empresa de horário flexível (desde que as funções o permitam) a trabalhadores/as com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Conselho de Administração, Gabinete de Recursos Humanos	Todas	Não envolve custos específicos	Rácio entre número de trabalhadores/as com horário flexível e o total de trabalhadores/as no ano de referência e distinção entre os géneros no ano de referência.	Alcançar uma percentagem equitativa ($\geq 40\%$) considerando o rácio entre mulheres e homens.
	Concessão de Time-Out (possibilidade de se ausentar ao serviço uma manhã ou tarde de acordo com despacho superior) a trabalhadores/as com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, desde que o saldo de horas permita	Gabinete de Recursos Humanos, Coordenador de cada serviço	Todas	Não envolve custos específicos	Número de trabalhadores/as que beneficiam do time-out, quando necessária a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Alcançar uma distribuição equitativa ($\geq 40\%$) – considerando o rácio entre mulheres e homens
	Facilitação informal do trabalho a partir de casa, nos casos em que se justifique e devidamente fundamentado, quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Administradora Executiva, Coordenador de cada serviço e Gabinete de Recursos Humanos	Todas	Não envolve custos específicos	Número de trabalhadores/as que beneficiam do teletrabalho, quando necessária a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Alcançar uma distribuição equitativa ($\geq 40\%$) – considerando o rácio entre mulheres e homens.

Dimensão: Comunicação e Imagem						
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover a utilização de linguagem inclusiva	Utilização de linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das políticas e práticas da empresa	Todas	Todas	Não envolve custos específicos	Aplicação extensível a toda a empresa, abrangendo 100% dos instrumentos de comunicação internos e externos da empresa.	≥ 75% de documentos e comunicações institucionais

Dimensão: proteção na Parentalidade						
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover uma boa reintegração na empresa	Avaliação das formações realizadas no período do gozo da licença, promovendo a recuperação das formações decorridas nesse período.	Gabinete de Recursos Humanos	Todas	Não envolve custos específicos	Levantamento após o regresso do/a trabalhador/a	Levantamento da totalidade dos trabalhadores após 30 dias do regresso
Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família	Informar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família	Gabinete de Recursos Humanos	Todas		Registo de comunicações efetuadas ao trabalhador ou trabalhadora	100% dos trabalhadores abrangidos