

Plano para a Igualdade 2026

matosinhos
sport



matosinhosport.pt

INTRODUÇÃO

A promoção da igualdade e o combate à discriminação são alicerces indispensáveis para o desenvolvimento de comunidades equitativas e inclusivas. Estes princípios assentam na valorização do ser humano, reconhecendo o seu valor intrínseco independentemente da sua origem étnica, identidade de género, orientação sexual, crença religiosa ou condição económica. Garantir que todas as pessoas usufruem dos mesmos direitos e oportunidades implica respeitar e acolher as diferenças, combater preconceitos e estigmas e valorizar a diversidade. Só assim se pode construir uma sociedade onde cada indivíduo é tratado com dignidade e reconhecido pela sua autenticidade.

A Constituição da República Portuguesa consagra o princípio da igualdade no n.º 1 do artigo 13.º, segundo o qual todos os cidadãos e cidadãs possuem igual dignidade social e são tratados de forma equitativa perante a lei. O n.º 2 aprofunda este princípio, ao referir que *“ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”*

O Código do Trabalho aborda de forma clara os princípios da igualdade e da não discriminação, nomeadamente nos artigos 23.º a 31.º, onde estão elencadas medidas concretas para prevenir e punir práticas discriminatórias, incluindo contraordenações muito graves em caso de violação. Uma abordagem que reforça o compromisso com ambientes de trabalho inclusivos, onde os direitos fundamentais são plenamente respeitados e protegidos.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – «Portugal + Igual», aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 e atualizada pela resolução do mesmo conselho, n.º 92/2023 – visa promover os direitos humanos de forma sustentável, alinhando-se com a Agenda 2030, assentando em três planos de ação: igualdade entre mulheres e homens, combate à violência de género e doméstica e luta contra a discriminação com base na orientação sexual, identidade de género e características sexuais. O seu objetivo central é eliminar estereótipos de género e desigualdades estruturais, adotando uma abordagem interseccional que reconhece múltiplas formas de discriminação. Valoriza ainda a territorialização e a articulação com a sociedade civil, definindo quatro eixos estratégicos até 2030 para integrar a igualdade nas políticas públicas e erradicar todas as formas de violência e discriminação.

Consideramos ainda relevante destacar a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e a fiscalização das entidades do setor público empresarial, das empresas cotadas em bolsa e do setor empresarial local. O seu principal objetivo é promover a igualdade de género, ao assegurar uma participação equitativa nos cargos de decisão. O artigo 4.º impõe uma representação mínima de 33% para cada género nesses órgãos, enquanto o artigo 7.º determina que as entidades abrangidas devem elaborar, anualmente, planos para a promoção da 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 conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na internet.”*

Neste contexto de desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas e em conformidade com a legislação vigente, foi elaborado o presente Plano para a Igualdade, reconhecendo que a igualdade de género é um pilar fundamental. A sua execução exige a definição e aplicação de medidas que assegurem igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, previnam situações de discriminação e promovam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Face ao exposto, a Matosinhos Sport E.M. apresenta, através deste documento, o seu posicionamento, bem como as políticas e práticas adotadas no domínio da igualdade de género. Assume, assim, o compromisso com o desenvolvimento de medidas facilitadoras que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, a eliminação de discriminações e o reforço da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

MISSÃO

A Matosinhos Sport foi criada para promover e salvaguardar os interesses próprios das populações no domínio do desporto, na ótica constitucional de que todo o cidadão tem direito à cultura física e ao desporto (artigos 70º e 79º da Constituição da República Portuguesa).

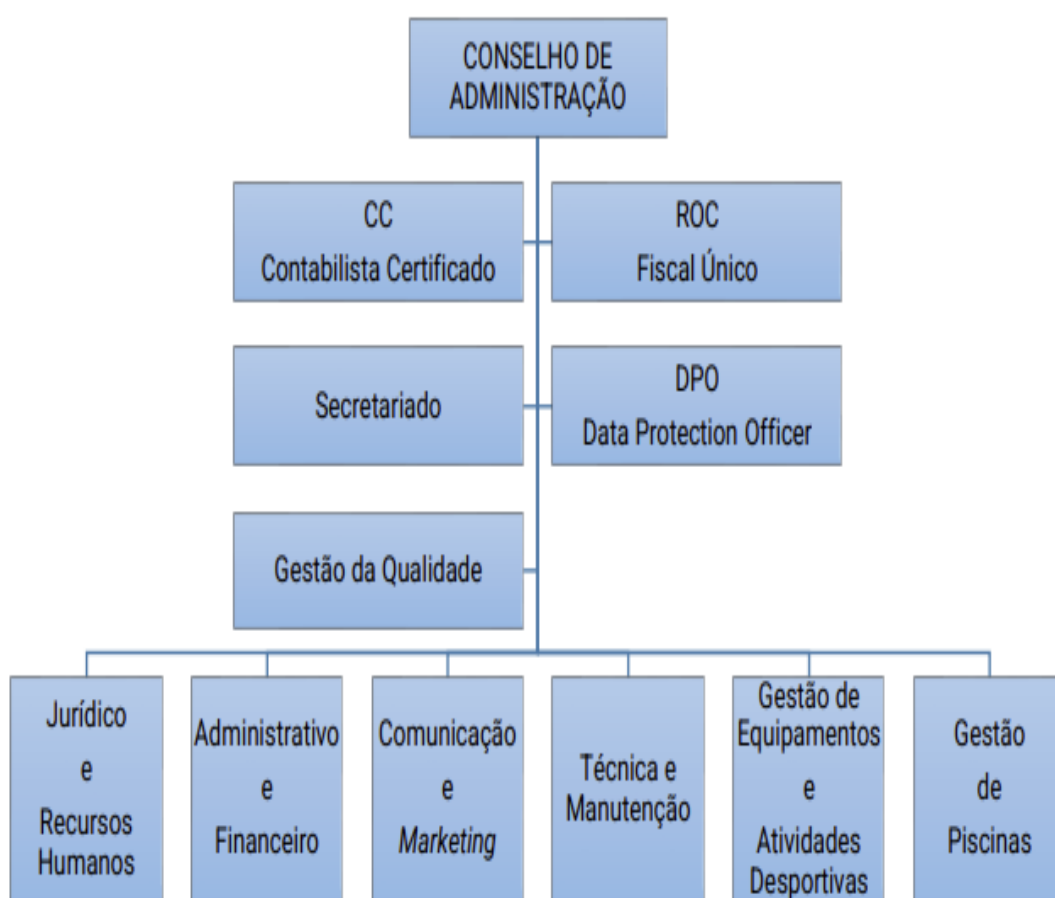
A missão é clara: proporcionar aos cidadãos/cidadãs e às coletividades do Concelho de Matosinhos as condições necessárias para a prática regular de atividade física, promovendo a saúde, o bem-estar e a coesão social.

Enquanto instrumento de uma política pública integrada, a Matosinhos Sport tem um papel fundamental na gestão de equipamentos desportivos municipais e na dinamização de iniciativas

que estimulam a participação ativa da comunidade no âmbito do desporto, com a garantia de que, o desenvolvimento físico é uma peça chave para o progresso coletivo.

ESTRUTURA ORGÂNICA

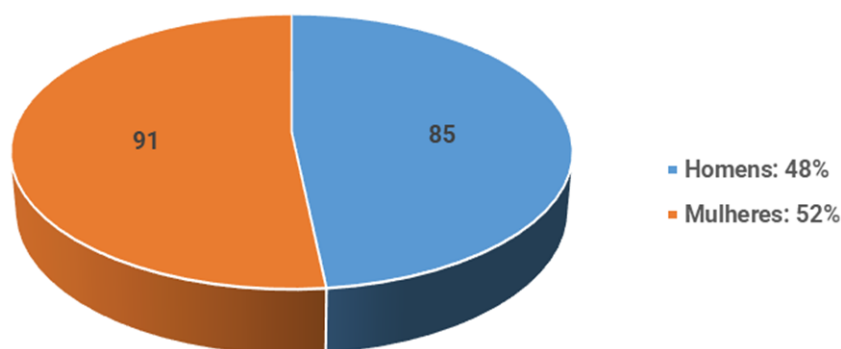
A Matosinhos Sport é regida por um Conselho de Administração e integra seis Divisões nas seguintes áreas: Jurídica e de Recursos Humanos, Técnica e Manutenção, Gestão de Equipamentos e Atividades Desportivas, Comunicação, Imagem e Marketing, Administração e Finanças e Gestão de Piscinas.



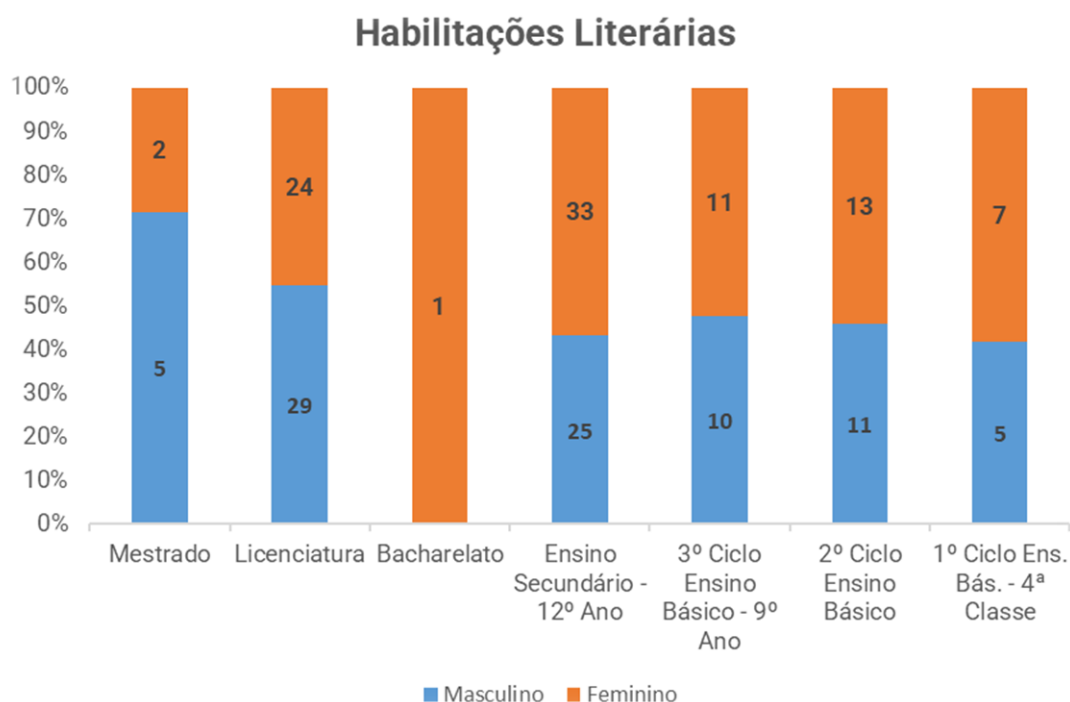
ESTRUTURA DOS RECURSOS HUMANOS

O **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA MATOSINHOS SPORT** é constituído por uma (1) mulher (Presidente) e dois (2) homens (um administrador executivo e um não executivo).

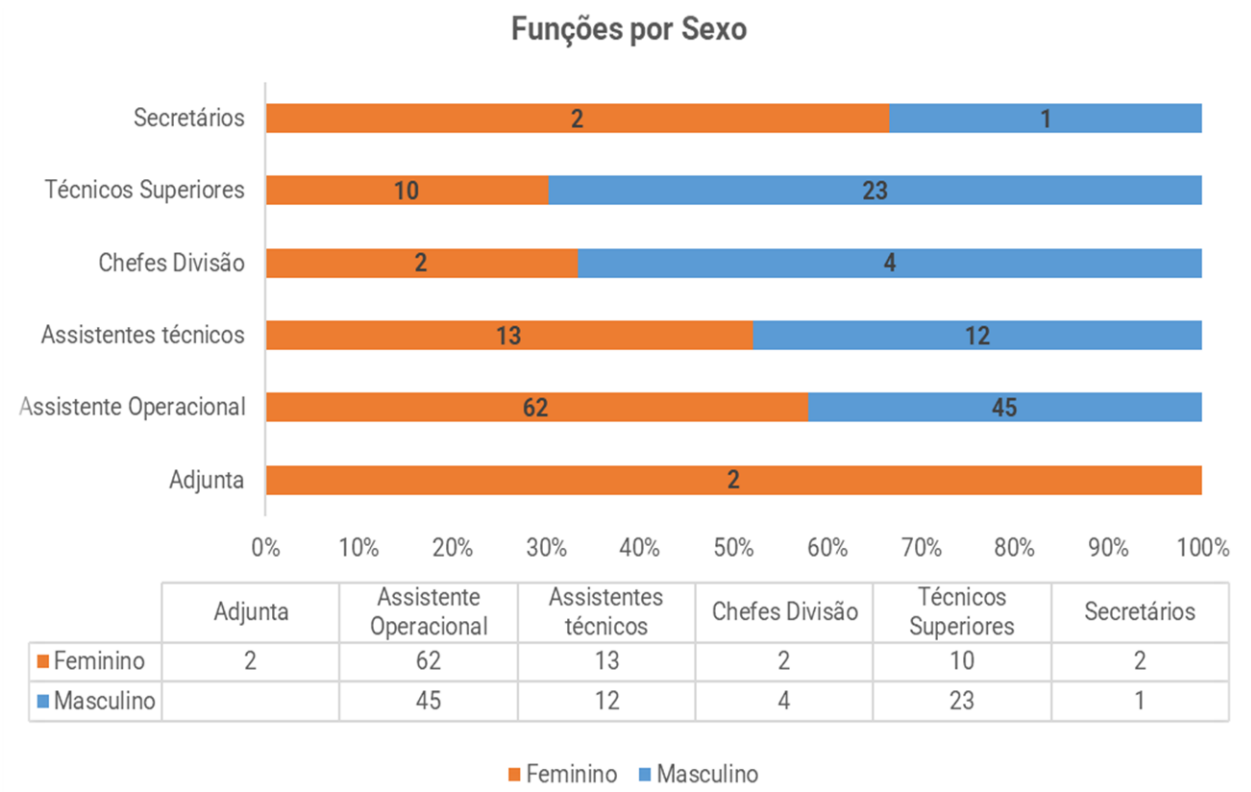
O conjunto de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, com exceção da administração, totaliza 176 elementos, dos quais 91 são mulheres e 85 são homens.



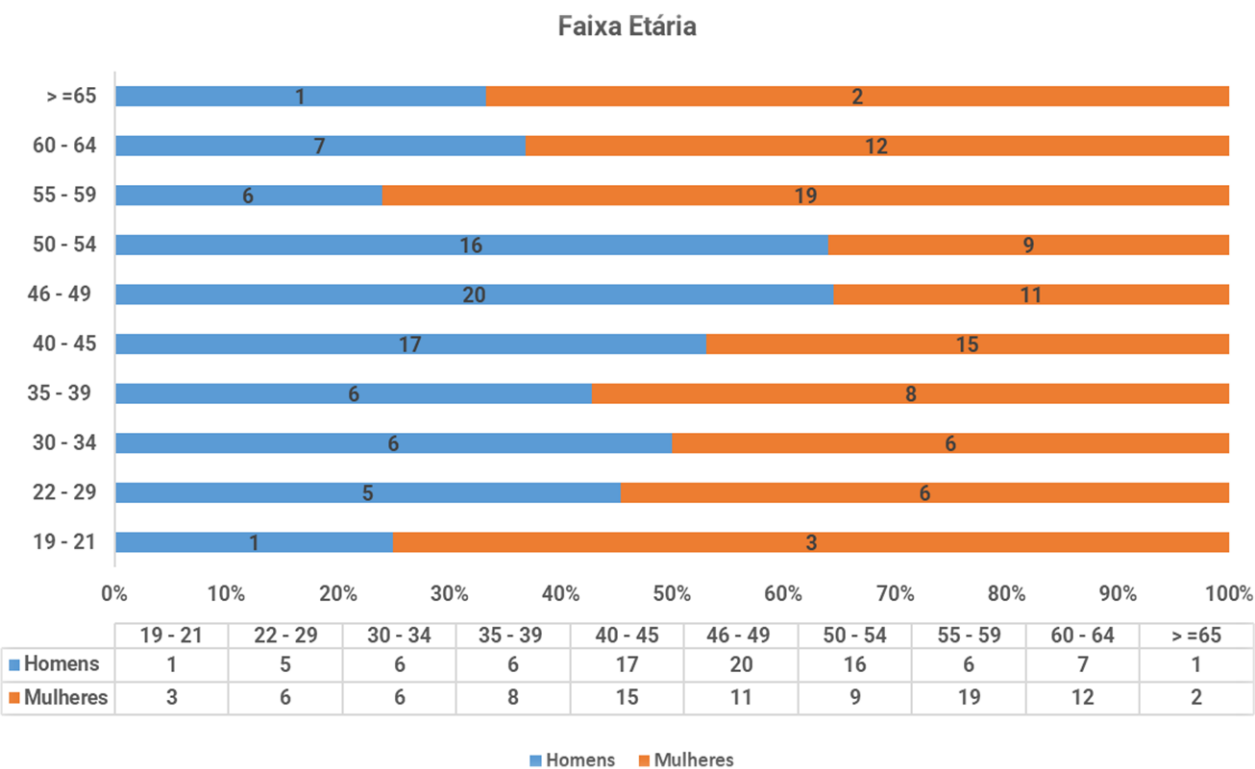
As **HABILITAÇÕES LITERÁRIAS** dos/as trabalhadores/as, excluindo a administração, podem ser sintetizadas da seguinte forma:



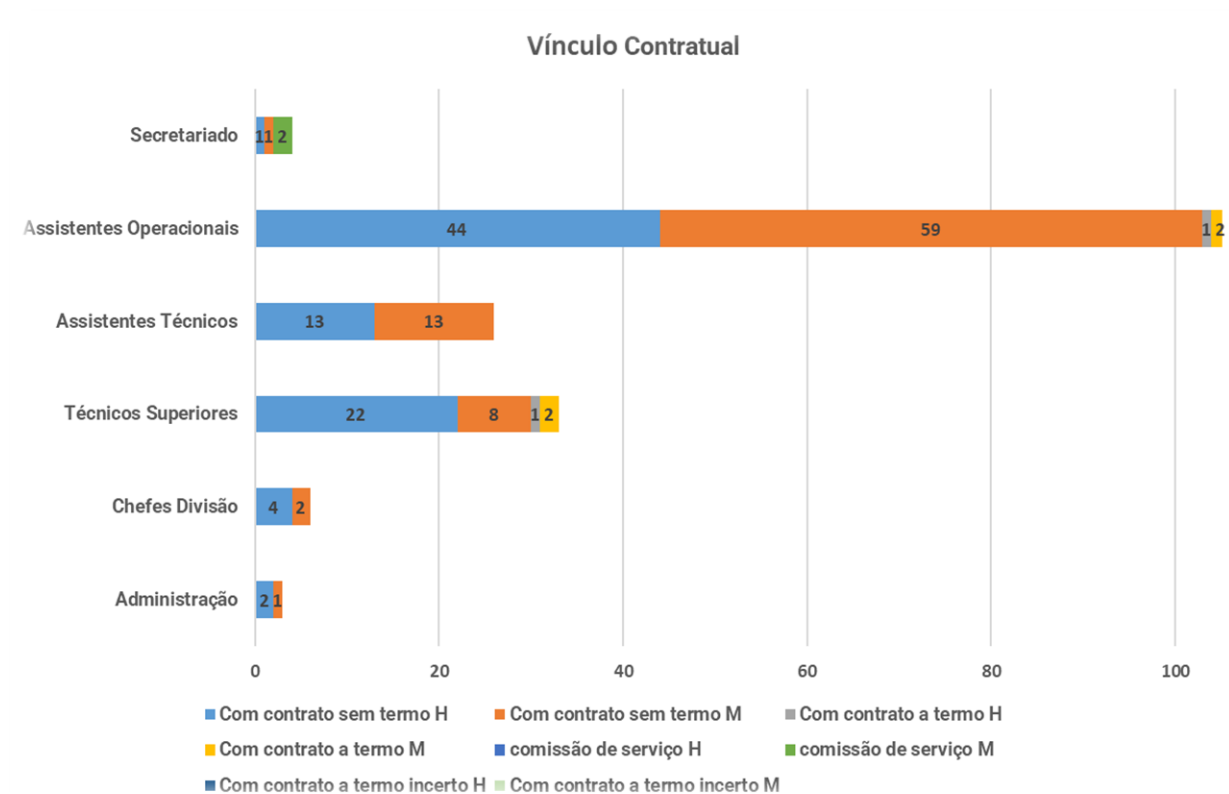
No que respeita à **FUNÇÃO** e sem contar com a administração, a estrutura da Matosinhos Sport distribui-se, **POR SEXO**, da seguinte forma:



Ao analisarmos a distribuição por **FAIXA ETÁRIA**, e excluindo a administração, podemos verificar:



Por último e tendo em conta o universo de 176 trabalhadores e trabalhadoras, de acordo com o seu **VÍNCULO CONTRATUAL E CATEGORIA PROFISSIONAL**, obtemos os seguintes resultados (CT – Contrato de Trabalho; H – Homem; M- Mulher).



Nota: Todos os dados quantitativos anteriormente expostos reportam a 31 de agosto de 2025.

PLANO PARA A IGUALDADE

O presente Plano para a Igualdade, relativo a 2026, procede à monitorização dos objetivos definidos para 2025, de forma a apresentar uma visão aprofundada da realidade da Matosinhos Sport.

No que respeita ao Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho – instrumento que visa prevenir e combater comportamentos que possam comprometer a dignidade de mulheres e homens no contexto laboral, assegurar os valores da não discriminação e servir de referência na resolução de questões éticas, morais e comportamentais – concluiu-se que, não se verifica, neste momento, necessidade de proceder à sua alteração.

ELEMENTO DE APOIO

- Matriz de apoio ao Diagnóstico de acordo com o guião para a elaboração do plano de Igualdade da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego);
- Plano de ações (elaboração, análise, atualização e acompanhamento);
- Danos dos indicadores de Recursos Humanos;
- Reuniões de trabalho com elementos do Grupo de Trabalho para a Igualdade do Género da Matosinhos Sport, criado para o efeito e composto por: Lise Teixeira, André Ribeiro, Margarida Caria e Pedro Machado, integrados em diferentes áreas da empresa.

As iniciativas presentes do Plano para a Igualdade de Género da Matosinhos Sport para 2026 decorrem do acompanhamento do planeado para 2025 e assentam em 4 eixos estratégicos de atuação:

- Comunicação e sensibilização interna e externa;
- Políticas de gestão de Recursos Humanos (recrutamento, seleção, formação inicial e contínua);
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Conciliação entre vida pessoal e familiar e benefícios diretos a trabalhadores e familiares.

ACOMPANHAMENTO DO PLANO

O Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI), constituído por quatro membros — dois homens e duas mulheres — de várias áreas da organização, tem como missão continuar a promover e desenvolver iniciativas e projetos que reforcem a igualdade de género, o apoio à parentalidade e o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Enquanto estrutura responsável pela promoção, acompanhamento e avaliação da execução do Plano para a Igualdade, o GTI compromete-se a revê-lo, atualizá-lo e/ou modificá-lo sempre que tal se revele necessário, por alterações legais ou estratégicas da organização, após a aprovação da Administração.

O presente plano foi definido para o ano de 2026 e representa o compromisso da Matosinhos Sport com as medidas nele constantes, que traduzem, conforme referido, em especial, a continuidade e consolidação das propostas para o ano de 2025.

O objetivo do Plano é a concretização e implementação das medidas propostas até ao final do ano de 2026, altura em que será realizada a avaliação de acordo com o plano de ações definido. Será

monitorizado e revisto, através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas, momento em que deverão ser incorporadas novas e/ou reajustadas as existentes, de acordo também com a metodologia de diagnóstico mais abrangente.

O Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI) é constituído por quatro membros – duas mulheres e dois homens – com funções em diferentes áreas da Matosinhos Sport, assegurando uma representação transversal da organização. A sua missão consiste em promover e desenvolver iniciativas e projetos que reforcem a igualdade de género, o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal e o apoio à parentalidade.

A monitorização e eventual revisão do plano, decorrerão da análise dos resultados obtidos, o que poderá dar espaço a novas medidas ou ajustar as existentes, em articulação com uma metodologia de diagnóstico mais abrangente, capaz de responder às necessidades emergentes da organização.

Anexo: Diagnóstico referente ao ano de 2025 e medidas para 2025/2026.