

Plano para a Igualdade - Matosinhos Sport 2026

PLANO PARA A IGUALDADE MATOSINHOS SPORT, E.M. 2026

Diagnóstico 2025 e Medidas 2026

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa									
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis /Ponto focal	Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Ações a Implementar	Acompanhamento	Análise da eficácia
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Manter o compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no web site da empresa e por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Administração / Divisão de Recursos Humanos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género (GTI)	Divisão de Recursos Humano / Divisão de Comunicação /	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no website da empresa, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência	Revisão da missão da empresa até ao final de 2023, com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	2 Reuniões do GTI e Admistração até 31/12/2025		
	Assegurar a divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no web site da empresa, por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Administração / Divisão de Recursos Humanos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género (GTI)				As boas praticas são divulgadas sempre que concluídas e desenvolvidas.			Sim
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Administração / Divisão de Recursos Humano /Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género(GTI)	Divisão de Recursos Humanos Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género(GTI)	Não envolve custos específicos	Monitorização e acompanhamento dos resultados	Objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	Criação de indicadores de medição e monitorização		Sim
	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios.	Administração / Divisão de Recursos Humanos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género (GTI)	Divisão de Recursos Humanos Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género(GTI)	Não envolve custos específicos	Instrumentos de gestão com dados desagregados por sexo, no ano de referência	Todos os instrumentos de gestão contemplam dados desagregados por sexo, até ao final do ano de referência	Concluido		Sim
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa	Continuar a divulgar o Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Administração / Divisão de Recursos Humanos /Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género(GTI)	Divisão de Recursos Humanos Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género (GTI)	Não envolve custos específicos	1) Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência; 2) Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência; 3) Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada, no ano de referência, em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras	1) Especificar a percentagem mínima, % de trabalhadores e trabalhadoras da empresa abrangidos/as por ações de sensibilização no ano de referência; 2) Assegurar a criação de procedimento interno de divulgação, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	1) Continuação da promoção de ações de sensibilização no ano de referencia . 2) Afixado nos locais de trabalho documento com os direitos e deveres dos trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	1) Bianual. 2) Monitorizar a afixação.	Sim
Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade					Divulgação efetuada por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.		1)Divulgação do Plano para a igualdade no site da empresa e via correio eletrónico. 2) O plano para a igualdade foi publicado no site da empresa e remetido via correio eletrónico para os/as funcionários dentro do prazo	Concluído a acompanhar	Sim
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas	Manter a duvulgação procedimentos de verificação do respeito pelo principio da igualdade entre homens e mulheres e não discriminação por todas as partes interessadas de forma a garantir que não se registem ocorrências.	Divisão de Recursos Humanos	Divisão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento criado, implementado e acompanhado no ano de referência	Ausencia de ocorrencias .	Monitorizar	Não se registaram ocorrencias no relacionamento com as partes interessadas da empresa.	Sim

Plano para a Igualdade - Matosinhos Sport 2026

PLANO PARA A IGUALDADE MATOSINHOS SPORT, E.M. 2026

Diagnóstico 2025 e Medidas 2026									
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Continuar a divulgar o procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	Divisão de Recursos Humanos	Divisão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	1) Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência 2) Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada, no ano de referência, em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras.	1) Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência; 2) Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada em local apropriado e acessível a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores, nos primeiros 30 dias do ano de referência.	Garantir a correta afixação e conhecimento da informação reforçando por envio de e-mail a todos(as) os(as) colaboradores(as).		Sim
Dimensão: Igualdade no acesso a emprego									
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis /Ponto focal	Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Ações a Implementar	Acompanhamento	Análise da eficácia
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente.	Divisão de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado, nos primeiros 3 meses do ano . Integração da informação no manual de acolhimento.	Renovação do compromisso de revisão do Manual de acolhimento até 31/12/2025.	Realizada e aprovada em CA a 10/07/2025	Sim
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Garantir que o processo de recrutamento e seleção, não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Divisão de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano em referência.	Todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção e respetiva seleção devem ser isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo,no ano de referência	Bolsa de recrutamento no site da empresa.	A acompanhar	Sim
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Garantir o cumprimento do procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho.	Divisão de Recursos Humanos	Divisão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência; Registos dos processos de recrutamento, nos termos definidos pelo Código do Trabalho, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.	Manter o levantamento de necessidades de formação.	A acompanhar	Sim
Dimensão: Formação Inicial e Contínua									
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis /Ponto focal	Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Ações a Implementar	Acompanhamento	Análise da eficácia
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho.	Divisão de Recursos Humanos	Responsável pela Formação	Não envolve custos específicos	Inclusão do tema e nr de pessoas abrangidas / formadas	Módulo de formação no plano de formação anual a realizar no ano de referência.	Preparar ação de formação.	Ações a realizar até final de 2024. Considerando o aumento exponencial da atividade da empresa resultante do seu envolvimento na preparação e realização dos eventos inseridos no âmbito da Capital Europeia do Desporto 2025, esta ação foi adiada para 2026.	Não
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 profissional estabelecida por lei independentemente das funções desempenhadas.	Divisão de Recursos Humanos	Responsável pela Formação	Não envolve custos específicos	Rácio entre o nr.de formações ministradas e o nr. de homens e mulheres que a realizaram.	Garantir que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei independentemente das funções desempenhadas.	Manter o levantamento de necessidades de formação.		Sim
	Formação promovida na ou pela empresa é realizada, em regra, dentro horário normal de trabalho estabelecido.	Divisão de Recursos Humanos	Responsável pela Formação	Não envolve custos específicos	Rácio entre o nr de formações em horário normal de trabalho e o nr de formações promovidas fora dos horários de trabalho.	90% das formações promovidas em horário laboral		Monotorizar	Sim
Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho									
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis /Ponto focal	Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Ações a Implementar	Acompanhamento	Análise da eficácia

Diagnóstico 2025 e Medidas 2026									
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Definição de uma tabela salarial, onde constam os valores por função.	Divisão de Recursos Humanos / Chefes de Divisão	Divisão de Recursos Humanos / Chefes de Divisão	Não envolve custos específicos	A tabela existe desde a criação da empresa sendo revista e atualizada nos termos da lei ou por decisão da Administração .				Sim
Dimensão Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal									
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres.	Estilo de vida saudável - Trabalhadores/as e Filhos/as passam a ter acesso a consultas de nutrição e prescrição do exercício físico nas instalações da MS.	Divisão de Recursos Humanos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	Divisão de Recursos Humanos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	Não envolve custos específicos	Transversal a todos os trabalhadores e trabalhadoras, deixando ao critério de cada um de acordo com as suas necessidades.	Divulgação	Comunicação por Email		Sim
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Promover a confraternização entre colegas e/ou familiares destes.	Divisão de Recursos Humanos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	Divisão de Recursos Humanos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	Não envolve custos específicos	Realização anual de eventos.	1 evento por ano.	Realizado um almoço convívio aberto a todos os colaboradores.	A agenda de atividades e eventos relacionados com a Matosinhos Cidade Europeia do Desporto não permitiu a realização. Modelo a rever .	Não
	Manter a dispensa do dia de aniversário a todos(as) os(as) trabalhadores(as) quando esta data coincida em dia de trabalho.	Divisão de Recursos Humanos	Divisão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Transversal a todos os trabalhadores e trabalhadoras.	Garantir que 100% dos(as) trabalhadores(as) usufrui do dia de aniversário nos termos aprovados e comunicados.		A acompanhar	Sim
Dimensão Proteção na Parentalidade									
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis /Ponto focal	Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Ações a Implementar	Acompanhamento	Análise da eficácia
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	Continuar a divulgar, nomeadamente, via correio eletrónico e afixação nòs locais de trabalho, os direitos dos trabalhadores/homens no ambito da parentalidade.	Divisão de Recursos Humanos	Chefias e Diretores Técnicos	Não envolve custos específicos	Nº de trabahadores/homens que recebem informação atualizada sobre empresa, por parte dos recursos humanos.	Continuar a divulgar os direitos dos trabalhadores/homens no ambito da parentalidade, medindo o número de trabalhadores que fará uso partilhado da licença parental inicial até ao final do ano de 2026.	Divulgação	Não aplicável	
	Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição.	Divisão de Recursos Humanos	Chefias e Diretores Técnicos	Não envolve custos específicos	Rácio entre o nr de licenças no domínio da parentalidade e o nr de substituições efetuadas no ano de referência.		Monitorizar		Sim
Promover uma boa reintegração na empresa	Iniciativo à parentalidade MS - acolhimento da mãe e/ou do pai após o gozo da licença parental. No caso do pai, quando este goze no mínimo um período de 90 dias consecutivos.	Divisão de Recursos Humanos / Diretores Técnicos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	Diretores Técnicos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	Não envolve custos específicos	Nº de mães e/ou pais que recebem informação atualizada sobre empresa, por parte da chefia ou outra pessoa nomeada, no regresso ao trabalho.	90% das mães e/ou pais que regressam ao trabalho depois da licença parental recebem informação atualizada.	Ações de sensibilização juntos das chefias.	Ações a realizar ate final de 2025. A agenda de atividades e eventos relacionados com Matosinhos Cidade Europeia do Desporto não permitiu a realização junto dos quadros.	Não
Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Assegurar que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.	Divisão de Recursos Humanos / Diretores Técnicos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	Diretores Técnicos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	Não envolve custos específicos	100% dos trabalhadores e trabalhadoras veem garantido o direito à assistencia a filho/a menor com deficiência ou doença crónica mediante pedido nos termos da lei.	Assegurar que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica nos termos da lei.			Sim
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Garantir o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 12 meses ou da trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar.	Divisão de Recursos Humanos / Diretores Técnicos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	Diretores Técnicos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	Não envolve custos específicos	Racio entre todos/as os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho suplementar e os que não gozam da mesma.	100% de trabalhadoras grávidas e trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos são dispensados de trabalho suplementar.			Sim