

matosinhos  
sport



matosinhosport.com

# plano de igualdade

2022



## **Índice**

Introdução .....	3
Apresentação da empresa .....	3
Estrutura Orgânica .....	5
Missão .....	7
O nosso caminho para a igualdade .....	7
Quem somos em números: Caracterização dos Recursos Humanos .....	8
Medidas a implementar .....	11
Acompanhamento e revisão do plano.....	12

## **Introdução**

No âmbito do desenvolvimento organizacional e das políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, reconhece-se cada vez maior importância às questões relacionadas com a Igualdade de Género. A conceção e implementação de planos que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, que contribuam para diminuir situações de discriminação e que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, torna-se urgentes na promoção das políticas de Responsabilidade Social e nos princípios das empresas.

A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º 62/2017, foi aprovado o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial das empresas cotadas em bolsa. No seu artigo 7.º, 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 conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”.

Em consonância, a Matosinhos Sport E.M. pretende, através deste documento, demonstrar o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género.

A avaliação e informação constante do plano, teve por base o preenchimento e aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Deu-se continuidade ao presente Plano de Igualdade, com o objetivo do progresso das boas práticas no âmbito da igualdade de género e da continuação do desenvolvimento de políticas facilitadoras da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

## **Apresentação da empresa**

### **Evolução histórica da Empresa**

A MatosinhoSport – Empresa Municipal de Desporto, surgiu a 11 de novembro de 2002 com o sentido de assegurar o planeamento, a administração, a gestão e a manutenção de espaços e equipamentos desportivos da autarquia, bem como de promover e realizar atividades e eventos de animação desportiva.

Foi constituída com o objetivo de proporcionar um serviço de qualidade na gestão e manutenção dos equipamentos desportivos e, através dos Programas Municipais de Fomento Desportivo, incentivar a prática desportiva da generalidade dos cidadãos.

Partindo deste pressuposto e procurando incrementar, melhorar e diversificar continuamente a oferta desportiva, a MS – MatosinhoSport, hoje denominada E.M. – Empresa Municipal, apoia, de forma criteriosa, o fomento desportivo e colabora ativamente com a Câmara Municipal de Matosinhos no campo do Associativismo Desportivo.

Em poucos anos, em consonância com a atuação da entidade tutelar e o impulso dado pela mesma em todo o Concelho, e em particular no campo desportivo, a MatosinhoSport cresceu e, de forma sustentada, assumiu relevância em diversos campos, como sejam:

- As atividades desportivas para crianças: natação, polo aquático, triatlo, ginástica, hip hop kids e zumba kids;
- Os Equipamentos Desportivos e as Piscinas Municipais – o número de equipamentos (pavilhões, campos, courts de ténis, zonas desportivas) sob sua administração passou de 6 para 12 e as piscinas municipais passaram de 5 para 7, mais 2 piscinas de Verão.
- O ginásio MSFit – criação de uma infraestrutura desportiva dedicada às atividades de fitness, cardiofitness e musculação, a funcionar em 3 equipamentos, Centro de Desportos e Congressos, Pavilhão Municipal de Guifões e Piscina Municipal de Custóias;
- Mais oferta desportiva – criação e desenvolvimento de novas modalidades aquáticas nas piscinas municipais (deixando de haver apenas natação, e passando a existir Hidroginástica, Hidrobike, Aquagym, Hidroterapia, entre outras) bem como a programação e desenvolvimento de novas atividades tendo em conta não só as tendências do desporto de rendimento, mas também as do desporto de lazer e tempo livre, assim como as necessidades e interesses da população.

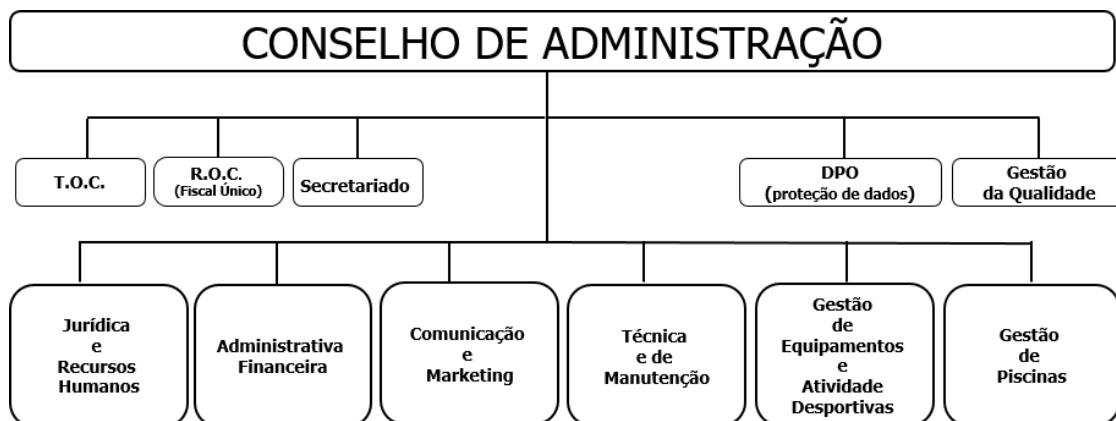
Todos sabem que Matosinhos registou nos últimos anos um investimento significativo no que ao desporto diz respeito, com notável crescimento da oferta desportiva municipal a nível de serviços e equipamentos, tendo sempre presente a procura de maior responsabilidade ambiental. Pressupôs, logicamente, maior investimento e implicou, com certeza, mais recursos, mas com resultados concretos:

- ✓ Mais equipamentos desportivos municipais;
- ✓ Mais intervenções de melhoria no parque desportivo;
- ✓ Mais atividades desportivas, quer no campo formal quer no campo informal;
- ✓ Mais eventos desportivos;
- ✓ Mais programas desportivos e de lazer;
- ✓ Mais visibilidade e notoriedade;
- ✓ Mais bem-estar, qualidade de vida e saúde;
- ✓ Maior eficiência energética.

Não restou à empresa municipal outro caminho que não o de acompanhar a entidade tutelar no sentido da maior mobilização e valorização dos matosinhenses; e esse caminho foi feito utilizando ferramentas tão simples como a inovação e a formação, aliadas a uma dose elevada de dedicação e profissionalismo de toda uma equipa.

Hoje, a MatosinhoSport é considerada, de facto, uma referência na gestão desportiva municipal.

**Estrutura Orgânica**



**Identificação MS - MatosinhoSport, Empresa Municipal de Desporto, E.M.**

Empresa Certificada desde 2009 de acordo com os requisitos da Norma NP EN 9001:2008, a Matosinhos Sport garantiu o seu Sistema de Gestão em 2020 aos requisitos da NP EN ISO 9001:2015.

A Matosinhos Sport pretende manter a sua estratégia organizacional e continuar a fazer as mudanças necessárias para a evolução do sistema que se deseja ainda mais abrangente, tendo por base a análise dos contextos internos e externos sempre com o foco no cliente bem como nas restantes partes interessadas da nossa atividade, identificando as ameaças e abraçando todas as oportunidades de melhoria.

**Sede da Empresa**

Centro de Desportos e Congressos: Rua Nova do Estádio, 244 | 4460 – 381 Senhora da Hora | Telefone: 229364090 | Fax: 229364091 | Site – [www.matosinhosport.com](http://www.matosinhosport.com) | E-mail – [geral@matosinhosport.com](mailto:geral@matosinhosport.com)

**Equipamentos no âmbito de certificação**

- Centro de Desportos e Congressos de Matosinhos
- Complexo Desportivo de Leça da Palmeira;
- Complexo Desportivo Lavra
- Pavilhão da Escola EB2/3 Óscar Lopes;
- Pavilhão Municipal da Senhora da Hora;
- Pavilhão Municipal de Custóias;
- Pavilhão Municipal de Guifões;
- Pavilhão Municipal de Santa Cruz do Bispo;
- Pavilhão Municipal do Padrão da Légua;

- Piscina Municipal de Guifões;
- Piscina Municipal de Custóias;
- Piscina Municipal de Leça do Balio;
- Piscina Municipal de Matosinhos;
- Piscina Municipal de Perafita;
- Piscina Municipal de S. Mamede de Infesta;
- Piscina Municipal da Senhora da Hora;
- Piscina das Marés;
- Piscina da Quinta da Conceição;

**Outros Equipamentos fora do âmbito de certificação**

- Campo de Ténis da Quinta da Conceição
- Campo de Ténis Municipal de Santa Cruz do Bispo
- Complexo Desportivo Custóias;
- Complexo Desportivo Óscar Marques;
- Pavilhão EB Leça da Palmeira;
- Pavilhão EB Matosinhos;
- Pavilhão Municipal de Biquinha;
- Pavilhão Municipal de Leça do Balio;
- Pavilhão Municipal de Matosinhos;
- Polidesportivo Bairro dos Pescadores;

## **Missão**

A missão da Matosinhos Sport – Empresa Municipal de Desporto de gestão e manutenção dos espaços e equipamentos desportivos do concelho só pode ter sucesso com o envolvimento, a parceria e a dedicação dos dirigentes, atletas e restantes munícipes. A manutenção desta relação de confiança, a capacidade para o estabelecimento de pontes de trabalho conjunto e a garantia de apoio à formação são compromissos claros para o futuro da política desportiva. Os hábitos de vida saudáveis, como a prática regular de desporto, não podem ser uma tendência, nem algo destinado apenas a alguns. Depois do projeto pioneiro Põe-te a Mexer® e o sucesso da criação dos Centros de Marcha e Corrida, existe um ânimo renovado para reforçar esta aposta no desporto informal. Independentemente da condição social e económica, a avó, o filho e a neta poderão encontrar em cada ponto do território um espaço descontextualizado para a prática desportiva. Para garantir uma efetiva e desejada igualdade, uma política assente no incentivo ao desporto feminino e na garantia de condições para a prática de desporto adaptado são, nesta ótica, absolutamente fundamentais. Ao mesmo tempo, o concelho já não prescinde dos grandes eventos associados ao desporto. O Rali de Portugal ou os Campeonatos Europeus e Mundiais de diversas modalidades, para além de responderem a uma necessidade de afirmação e internacionalização de Matosinhos, apresentam comprovados benefícios ao nível do retorno económico do investimento e sensibilizam todos os agentes, desportivos ou não, para a importância deste domínio. Em suma, pretendo melhorar e agilizar as políticas e práticas sem quebrar vínculos de confiança porque este é um ciclo político novo, mas o associativismo desportivo no concelho conta já, e ainda bem, com décadas de história.

## **O nosso caminho para a igualdade**

Para elaboração do Plano de Igualdade para o ano de 2022, considerou-se fundamental a monitorização do definido no Plano de Igualdade para o ano de 2021 e respetivo diagnóstico, de forma a obter uma visão mais profunda da atual realidade da Matosinhos Sport nesta matéria, visando o acompanhamento do definido no plano de ações.

Foi aprovado um código de conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, com vista à prevenção e combate a todos os comportamentos que afetem ou possam colocar em causa a dignidade da mulher e do homem no trabalho, assegurando a defesa dos valores da não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, servindo ainda de guia no âmbito da resolução de questões éticas, morais e comportamentais.

## **Elementos de apoio**

- Matriz de apoio ao Diagnóstico.
- Plano de ações. Recolha e análise de dados dos indicadores de RH.
- Realização de reuniões de trabalho com elementos do Grupo de Trabalho para a Igualdade do Género da Matosinhos Sport criado para o efeito.
- Análise e atualização do diagnóstico para acompanhamento do plano de ação.

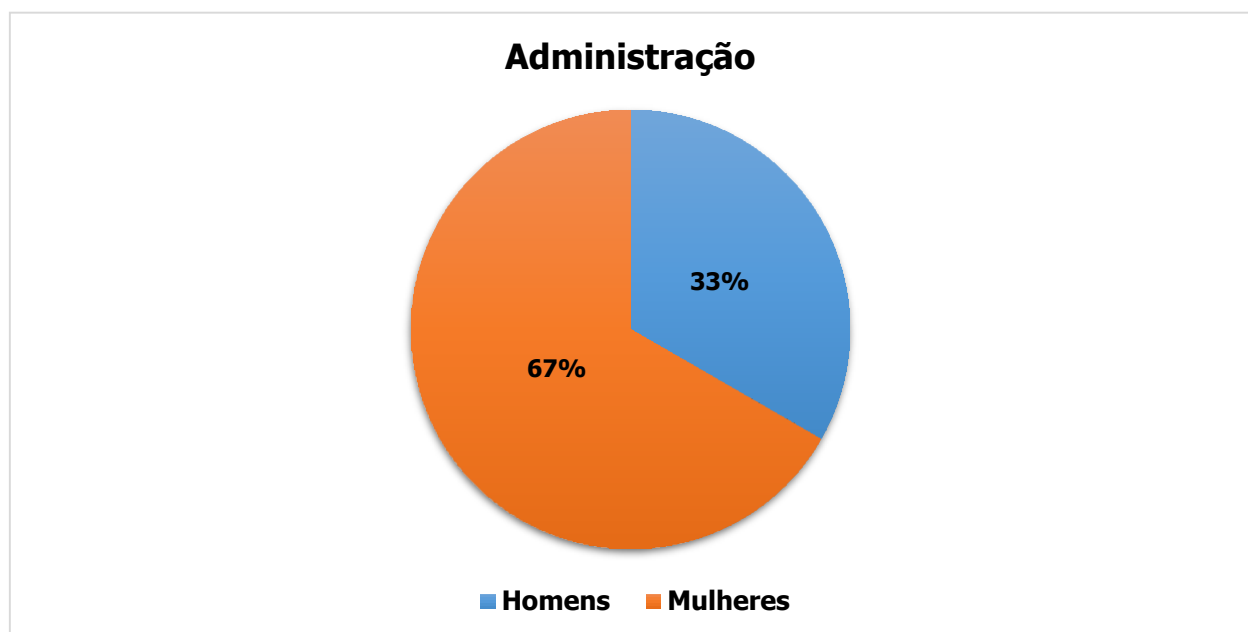
A análise do diagnóstico permitiu-nos concluir que muito há a fazer para o processo evolutivo da empresa no **âmbito da Igualdade de Género.**

As iniciativas constantes do **Plano de Igualdade de Género da Matosinhos Sport para 2022** resultam do acompanhamento do planeado para 2021, que assentaram em 4 eixos estratégicos de atuação:

- 1) Comunicação e sensibilização interna e externa;
- 2) Políticas de gestão de Recursos Humanos (recrutamento, seleção, formação inicial e contínua);
- 3) Igualdade nas condições de trabalho;
- 4) Conciliação com a vida familiar e benefícios diretos a trabalhadores/as e/ou seus familiares.

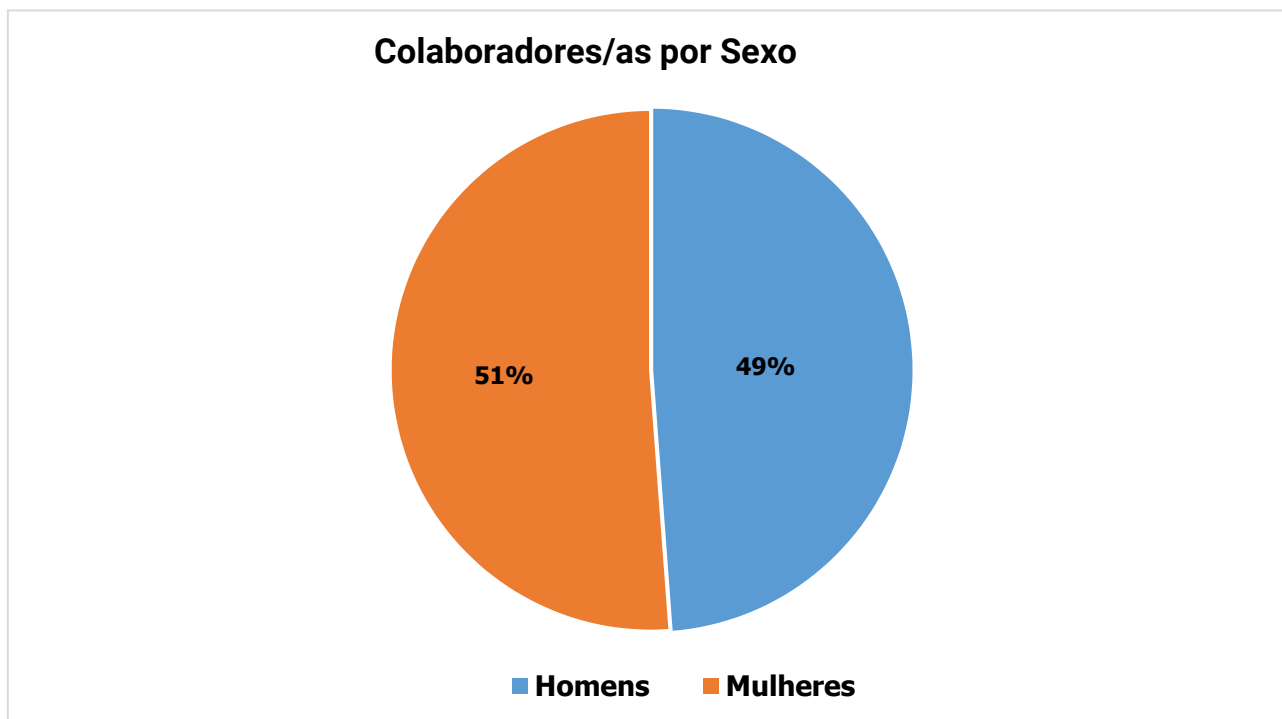
### **Quem somos em números: Caracterização dos Recursos Humanos**

A administração da Matosinhos Sport E.M. é composta por 2 mulheres e 1 homem.

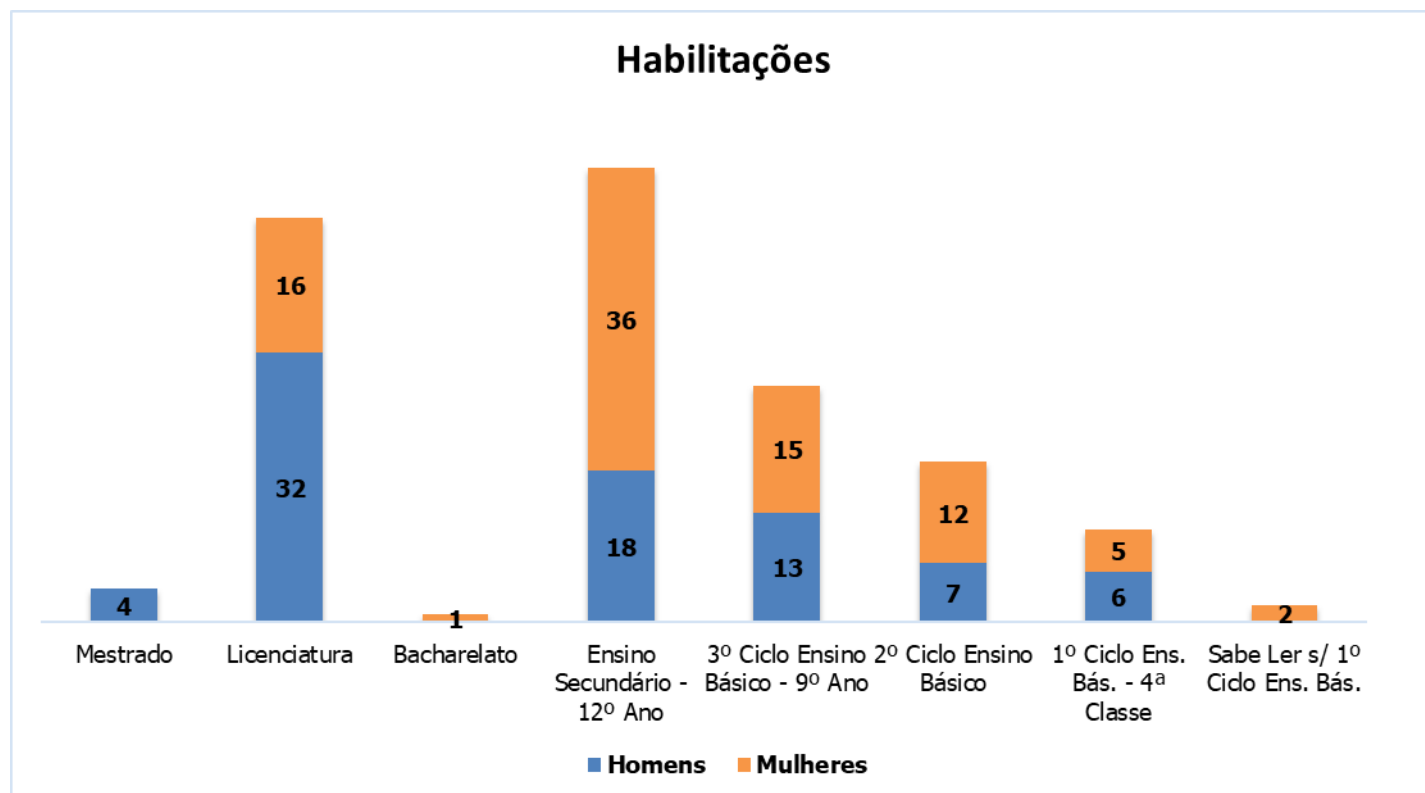




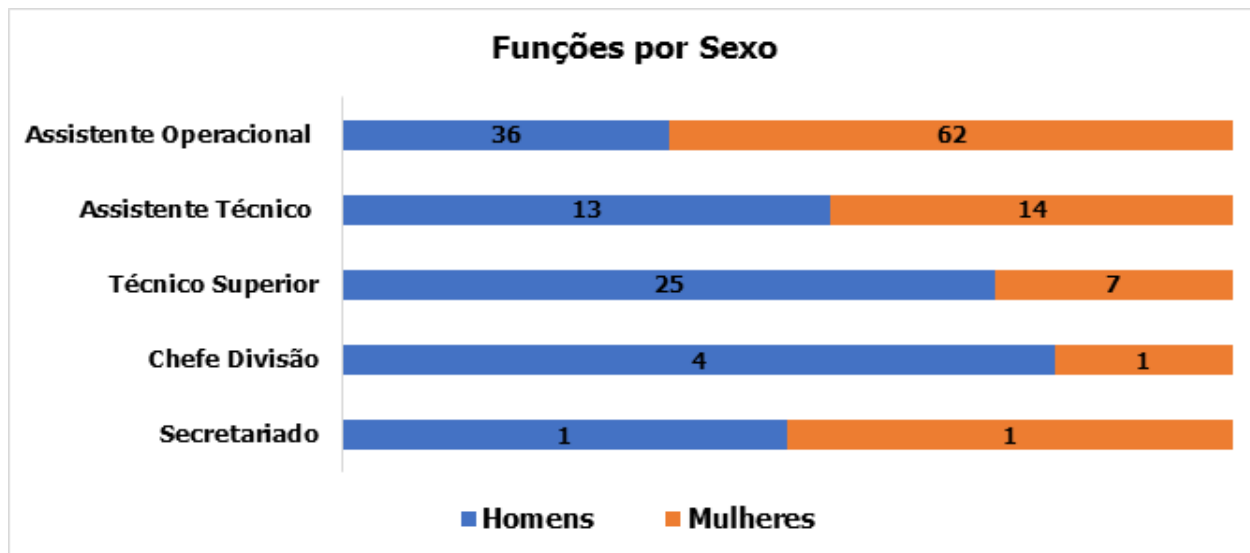
O conjunto de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, excetuando a administração, totaliza 164: 86 mulheres e 82 homens.



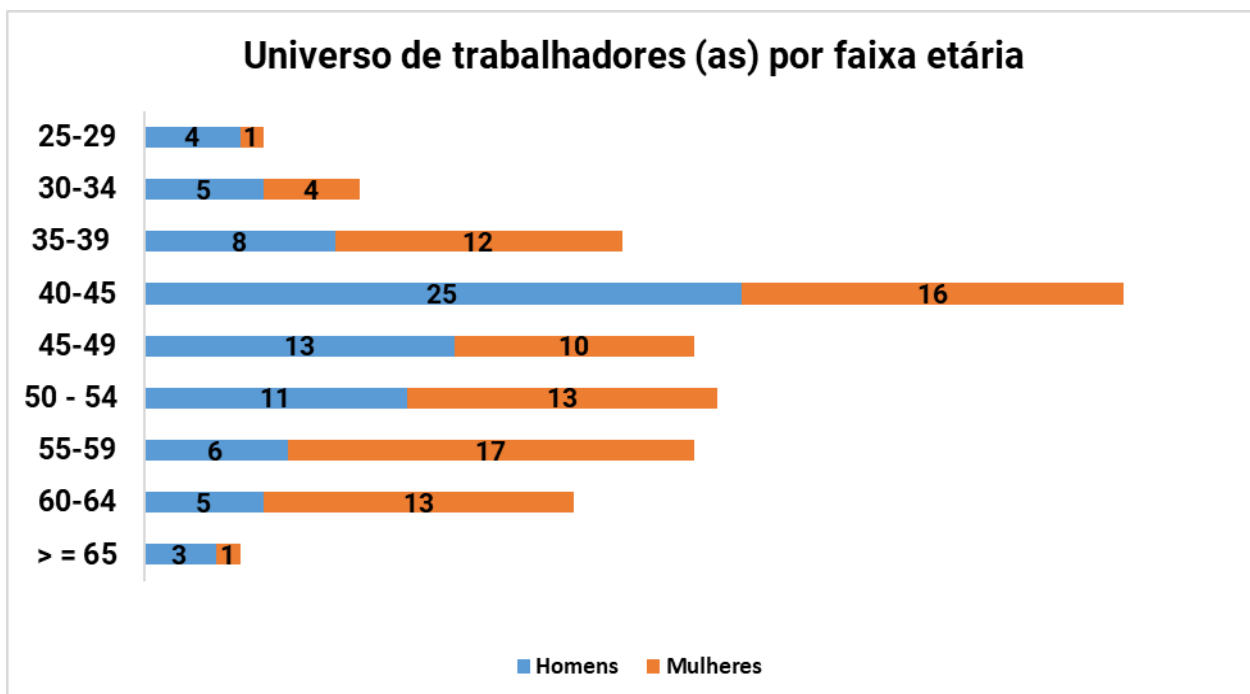
As habilitações literárias dos (as) colaboradores (as) da Matosinhos Sport E.M. no seu universo, aparecem descritas no quadro abaixo



Para além da administração composta por 3 elementos, o quadro de trabalhadores e trabalhadoras da empresa conta com 164 pessoas, cujas funções estão distribuídas por sexo de acordo com o quadro abaixo:



No universo de 167 trabalhadores e trabalhadoras da empresa contabilizamos a seguinte distribuição por faixa etária:



**Colaboradores/as por vínculo contratual e categoria profissional, segundo o sexo a agosto de 2021.**

Vínculo contratual	Sexo	Administração	Chefes de Divisão	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Secretariado	Total
Com contrato sem termo (permanente)	Homens	1	4	25	12	36	1	79
	Mulheres	2	1	7	14	60	1	85
Com contrato a termo certo	Homens				1			1
	Mulheres					2		2
<b>Total</b>								<b>167</b>

### **Medidas implementadas**

O Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI), constituído por 4 elementos de várias áreas da organização, tem como objetivo continuar a dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Tendo a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano, o GTI compromete-se a revê-lo, atualizá-lo e/ou alterá-lo sempre que necessário, por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de carácter estratégico da organização, após a aprovação da Administração.

Para cada dimensão, as medidas que nos propomos implementar, até 31 de dezembro de 2022, de acordo com o definido no plano.

### **Acompanhamento e revisão do plano**

O presente plano foi definido para o ano de 2022 e representa o compromisso da Matosinhos Sport para com as medidas nele constantes.

O objetivo do Plano é a sua concretização e implementação das medidas propostas até ao final do ano de 2022, altura em que será realizado um diagnóstico para avaliação dos impactos 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, com o intuito de incorporar novas e/ou reajustar as existentes.

<b>Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa</b>						
<b>Objetivos</b>	<b>Medidas</b>	<b>Unidades responsáveis /Ponto focal</b>	<b>Unidades envolvidas /ponto focal</b>	<b>Orçamento</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Meta</b>
<b>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens</b>	Divulgação do 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	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	A missão e os valores da empresa, bem como documentos estratégicos têm inscrito, até ao final do primeiro semestre de 2021, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens
	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				As boas praticas são divulgadas sempre que concluídas e desenvolvidas
<b>Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</b>	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	Divisão de Recursos Humanos Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	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
	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	Divisão de Recursos Humanos Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	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
<b>Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa</b>	Divulgação do 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	Divisão de Recursos Humanos Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	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
<b>Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade</b>						

<b>Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas</b>	Criar e implementar procedimentos de verificação do respeito pelo princípio da igualdade entre homens e mulheres e não discriminação por todas as partes interessadas	Divisão de Recursos Humanos	Divisão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento criado e implementado e acompanhado no ano de referência	Procedimento criado e implementado e acompanhado no ano de referência
<b>Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação</b>	Criação de 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
<b>Dimensão: Igualdade no acesso a emprego</b>						
<b>Objetivos</b>	<b>Medidas</b>	<b>Unidades responsáveis /Ponto focal</b>	<b>Unidades envolvidas /ponto focal</b>	<b>Orçamento</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Meta</b>
<b>Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens</b>	Criação e implementação de procedimento interno para 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.
<b>Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego</b>	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
<b>Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego</b>	Criação e implementação de 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 até ao final de 2021

Dimensão: Formação Inicial e Contínua						
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis /Ponto focal	Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta
<b>Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma</b>	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
<b>Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação</b>	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei independentemente das funções desempenhadas.	Divisão de Recursos Humanos	Responsável pela Formação	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado durante o ano de referência
Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho						
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis /Ponto focal	Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta
<b>Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens</b>	Análise do modelo de avaliação de desempenho em vigor, e eventual revisão, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e que não penaliza trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares	Divisão de Recursos Humanos / Chefes de Divisão	Divisão de Recursos Humanos / Chefes de Divisão	Não envolve custos específicos	Modelo de avaliação de desempenho objetivo e não discriminatório (direta ou indiretamente), no ano de referência	Modelo de avaliação de desempenho analisado, e eventualmente revisto, até ao final do ano de referência
	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo		Divisão de Recursos Humanos / Chefes de Divisão /Responsável pela Formação	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação e o número total de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho no ano de referência	Todas (100%) as pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação no ano de referência

<b>Dimensão Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal</b>						
<b>Objetivos</b>	<b>Medidas</b>	<b>Unidades responsáveis /Ponto focal</b>	<b>Unidades envolvidas /ponto focal</b>	<b>Orçamento</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Meta</b>
<b>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</b>	Atribuição de prémios de mérito a filhos/as dos trabalhadores e das trabalhadoras, incentivando ao estudo e à continuação da formação académica. - Utilização de Instalações desportivas	Divisão de Recursos Humanos	Divisão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Nº de pedidos apresentados e atribuídos.	Definição de Medidas no primeiro trimestre de 2021. Satisfação de 100% dos pedidos efetuados
	Estilo de vida saudável - Colaboradores e Filhos passam a ter acesso a consultas de nutrição 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	Nº de pedidos apresentados e atribuídos.	Definição de Medidas no primeiro trimestre de 2021 Satisfação de 100% dos pedidos efetuados.
<b>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</b>	Promover a confraternização entre famílias e/ou colegas	Divisão de Recursos Humanos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género	Divisão de Recursos Humanos / Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género		Realização anual de eventos para famílias.	1 evento por ano
<b>Dimensão Proteção na Parentalidade</b>						
<b>Objetivos</b>	<b>Medidas</b>	<b>Unidades responsáveis /Ponto focal</b>	<b>Unidades envolvidas /ponto focal</b>	<b>Orçamento</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Meta</b>
<b>Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial</b>	Divulgar, nomeadamente, via correio eletrónico e afixação nos locais de trabalho, os direitos dos trabalhadores/homens no âmbito da parentalidade.	Divisão de Recursos Humanos	Chefias e Diretores Técnicos	Não envolve custos específicos	Nº de trabalhadores/homens que recebem informação atualizada por parte dos recursos humanos	Divulgar até ao final de junho de 2021 os direitos dos trabalhadores/homens no âmbito da parentalidade, medindo o número de trabalhadores que fará uso partilhado da licença parental inicial até ao final do ano de 2021.
<b>Promover uma boa reintegração na empresa</b>	Iniciativa 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