

## RECOMENDAÇÃO Nº 19/CITE/2021

**Nome da entidade:** MatosinhoSport – Empresa Municipal de Desporto.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da MatosinhoSport – Empresa Municipal de Desporto.

**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 MatosinhoSport – Empresa Municipal de Desporto.

### I. Caracterização do Plano para a Igualdade

#### 1. Diagnóstico

A MatosinhoSport, não refere no plano para a igualdade aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridas em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

#### 1.1. Objetivos

O plano para a igualdade tem por objetivo o 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. No plano existem objetivos estratégicos para cada medida, que permita intervir nas áreas de intervenção de igualdade de género de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade.

#### 1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade estão identificados três eixos estratégicos de atuação, a saber: 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 e 4) Conciliação com a vida familiar e benefícios diretos a trabalhadores/as e/ou seus familiares, contemplando 22 medidas, com objetivos estratégicos, indicadores de resultado, recursos humanos e financeiros, identificação da equipa responsável pela implementação das medidas, mas com ausência de metas e a sua calendarização.

#### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

#### 1.4. Acompanhamento e avaliação

No plano para a igualdade, está previsto um acompanhamento sistemático, no sentido de monitorizar a eficácia das medidas e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar, de acordo com aplicação de um diagnóstico para avaliação dos impactos.

#### II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

1. 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 para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada. No Plano de Igualdade apresentado pela MatosinhoSport, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico, mas não se percebe se foi aplicada a Matriz acima referida.

2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental elaborar um diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo assim uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a Igualdade propriamente dito, por contraposição a uma medida propriamente dita.

3. Na caracterização por categoria profissional da Matosinhosport, verificou-se um homem e duas mulheres na administração e nos cargos de chefias intermédias e noutras categorias profissionais existe um desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens.

4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam. A Matosinhosport, necessita de aplicar a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, que consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

5. Das 22 medidas, 6 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da lei, a saber: **Dimensão igualdade no acesso ao emprego:**

Medida 7 – 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 trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho).

- Medida 8 - 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 (art.º 32.º do Código do Trabalho).

- Medida 10 - 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 (art.º 32.º do Código do Trabalho).

#### **Dimensão formação inicial e contínua:**

- Medida 12 - Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo (alínea a) do art.º 130 do Código do Trabalho).
- Medida 14 - 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 (art.º 131.º do Código do Trabalho).

#### **Dimensão proteção na parentalidade**

- Medida 21 - Divulgar, nomeadamente, via correio eletrónico e afixação nos locais de trabalho, os direitos dos trabalhadores/homens no âmbito da parentalidade (n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho).

### **III – Recomendações:**

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Matosinhosport:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos, pelo que se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização, bem como nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças, para que o equilíbrio na situação entre mulheres e homens na organização seja alcançado.

Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que se encontra disponível no site da CITE o Guião em: [http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html).

- Apesar da Matosinhosport, ter partido de um diagnóstico, apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género.

- As medidas contempladas no Plano para a Igualdade, devem ser operacionais, mensuráveis e necessitam de requisitos essenciais, tais como: objetivo(s), medida(s), a equipa responsável pela implementação, a calendarização e os indicadores de resultados, deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida e as metas a alcançar que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a Igualdade, consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a utilização da segunda matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, a qual permite identificar os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os seus procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- Verifica-se no Plano a confusão entre o conceito de género e o conceito de sexo, por isso, relembra-se que os dados estatísticos são desagregados por sexo e não por género. A terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens)” e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres) e não a palavra “género”.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Ex<sup>as</sup>. entendam por conveniente.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

**Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 25 de fevereiro de 2021, 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.**