

RECOMENDAÇÃO Nº 39/CITE/2021

Nome da entidade: Grupo FC PORTO

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Grupo FC Porto.

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 do Grupo FC PORTO (FCP).

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

O FCP, refere no plano para a igualdade a análise e autodiagnóstico da situação atual no domínio da igualdade entre homens e mulheres na empresa. A matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias: 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 os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

Os objetivos descritos no plano para a igualdade do FCP, não são operacionalizados em indicadores mensuráveis, mas visam a implementação e otimização das áreas de intervenção em matéria de igualdade, nomeadamente nos princípios de uma política de igualdade de género e nas dimensões e áreas obrigatórias.

1.2. Componentes de intervenção

Neste plano para a igualdade estão identificadas áreas de intervenção em matéria de igualdade de género, com os respetivos objetivos e medidas, permitindo intervir de forma abrangente nas diversas dimensões obrigatórias e facultativas.

Está prevista a criação de um comité para a igualdade entre mulheres e homens com formalização das respetivas competências de acompanhamento e monitorização.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é para o ano em curso, mas abrange a temporada desportiva de 2020/2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Este plano, documento para a ação, é da responsabilidade da Administração e direção de recursos humanos para a implementação das medidas, sendo os resultados apresentados em relatórios trimestrais a emitir pelo comité de igualdade. O documento expressa apesar do contexto pandémico o reconhecimento e intenção de no futuro

poderem implementar medidas específicas para a melhoria dos resultados da caracterização ao nível dos normativos.

II – Análise Técnica

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

- Antes da implementação de um Plano de Igualdade, é elaborado 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. Após o conhecimento do ponto de situação foi possível planificar de forma objetiva, as prioridades e aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- Na caracterização por categoria profissional do FCP, verificou-se um desequilíbrio na representação entre mulheres e homens ao nível de todas as categorias/atletas profissionais, e particularmente na gestão de topo.
- A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais pois permitem os ajustamentos necessários para reforçar as medidas que assim o exijam. O FC Porto emite relatórios trimestrais e anual, através do seu comité de igualdade, visando a validação e/ou correções aos desvios verificados na sua avaliação e acompanhamento.
- O plano engloba 7 dimensões com 11 objetivos e 16 medidas operacionalizadas em indicadores e metas, incluindo orçamento e recursos afetos.

III – Recomendações:

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

- 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.
- O FCP efetuou um autodiagnóstico, e com base nele, apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação em inverter as situações de assimetria existentes na representação dos seus recursos humanos, nomeadamente na gestão de topo, pelo que se aguarda os resultados dessa implementação, em conformidade com os normativos em vigor.
- 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 que se utilize a segunda matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, que 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.

- No plano para a igualdade do FCP, deve concretizar a criação de uma Task Force interna, e a implementação dos vários procedimentos internos que serão promotores da evolução positiva nas áreas de intervenção identificadas.
- Dando cumprimento à Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, recomenda-se uma maior representação equilibrada de mulheres e de homens na gestão de topo e nas categorias/atletas profissionais em geral.
- Os dados quantitativos do Plano utilizam o conceito de Género em vez do conceito de Sexo, sendo necessário a alteração dessa nomenclatura nos quadros e legendas apresentadas. Assim, na caracterização e apresentação de dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar deverá ser sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” e “Sexo Feminino” em vez de “Género”, ou “Género Masculino” e “Género Feminino”.

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.