

RECOMENDAÇÃO Nº 38/CITE/2021

Nome da entidade: SPORTING CLUBE DE PORTUGAL – FUTEBOL SAD

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da SPORTING CLUBE DE PORTUGAL – FUTEBOL SAD.

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 SPORTING CLUBE DE PORTUGAL – FUTEBOL SAD (SCP-FSAD).

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A SCP-FSAD, refere no plano para a igualdade a 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: 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 da SCP-FSAD, são operacionalizados em medidas mensuráveis, que visam a implementação e otimização das áreas de intervenção em matéria de igualdade, nomeadamente nos princípios de uma política de igualdade de género e de conciliação profissional, pessoal e familiar.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade estão identificadas algumas das áreas de intervenção nas matérias de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade através dos objetivos delineados.

Estão sistematizadas as medidas que dão continuidade ao plano anterior e respetivas finalidades de melhoria, sendo mencionados os constrangimentos e consequentes desvios à priorização de intervenção decorrentes da pandemia da covid19.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é para o ano em curso, complementando as medidas inseridas nos exercícios anteriores nomeadamente a temporada desportiva 2020/2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Este plano, documento para a ação, é da responsabilidade de uma *Task Force* interna, com o envolvimento e participação das direções e dos recursos humanos e financeiros responsáveis pela implementação das medidas, cumprindo o estipulado no guião relativamente a indicadores e metas.

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 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. Após o conhecimento do ponto de situação é possível planificar de forma objetiva e mensurável as prioridades e os aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- Na caracterização por categoria profissional da SCP-FSAD, verificou-se um desequilíbrio na representação entre mulheres e homens ao nível da direção e gestão, diminuindo esse hiato, nas categorias profissionais mais técnicas e administrativas.
- 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 SCP-FSAD monitoriza semestralmente e anualmente envolvendo a *Task Force* e direções, com vista a correções aos eventuais desvios.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da SCP-FSAD.

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre além da caracterização, toda a informação estruturada sobre o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género. Considerada a evolução positiva e objetivos delineados para o ano em curso, reforça-se a necessidade da consolidação das medidas previstas e respetivo retorno da avaliação.
- A SCP-FSAD elaborou um diagnóstico prévio, e conseqüentemente apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter as situações de assimetria de género. A implementação dessas medidas e respetivas metas terão o retorno esperado ao nível dos procedimentos internos e áreas de intervenção em matéria de igualdade.

- A monitorização e a avaliação do Plano para a igualdade são etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se as devidas correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se que seja utilizada 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 corretiva.
- O plano para a igualdade da SCP-FSAD, refere a existência de um código interno de boa conduta para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, cuja revisão deve ter em conta a alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho).
- Dando cumprimento à Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, recomenda-se um maior equilíbrio na representação entre mulheres e homens na gestão de topo da SCPFSAD, e cuja proporção das pessoas de cada sexo designadas em razão das suas competências, aptidões, experiência e qualificações legalmente exigíveis para os órgãos referidos, obedece aos limiares mínimos definidos na presente lei.
- 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”, “Sexo Masculino” e “Sexo Feminino” em vez da palavra “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.