

## **ASSUNTO: Plano para a Igualdade do SCP - Sporting Portugal – Análise Técnica**

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade do SCP – Sporting Portugal.

### **ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE**

#### **I – Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade do SCP – Sporting Portugal correspondente ao ano de 2020 surge na sequência da legislação em vigor.

#### **Diagnóstico**

Da análise ao Plano para a Igualdade de género apresentada pelo SCP – Sporting Portugal verifica-se não ter sido realizado um diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens no SCP – Sporting Portugal tendo em vista a elaboração do Plano para 2020. Existindo, todavia, uma apresentação de alguns indicadores de caracterização nomeadamente dados desagregados por sexo relativamente ao universo composto por cargos de chefia, staff, técnicos/as de futebol e atletas.

Depreende-se haver uma preocupação pela introdução de novos indicadores de resultados perspetivando uma caracterização global e genérica da empresa e dos seus colaboradores e das suas colaboradoras no sentido de efetivar a igualdade de género, nomeadamente no que respeita aos recursos humanos.

#### **Objetivos**

“O SCP – Sporting Portugal apresenta-se como a maior potência desportiva a nível nacional, pioneira e promotora da participação das mulheres na esfera desportiva, referência na formação de atletas e no desenvolvimento humano, almejando a excelência nas diferentes áreas em que atua, reafirma e pretende reforçar o seu compromisso com a igualdade”

“(…) Entidade empregadora, agente de desenvolvimento económico e social (…)” pretende firmar “(…) esse compromisso através da elaboração do presente plano para a igualdade de forma a contribuir para uma participação mais equilibrada de mulheres e homens no mercado de trabalho e na vida familiar”;

o presente documento, pretende ainda atualizar, implementar e divulgar os seus procedimentos considerando o novo elenco jurídico e legislativo, em torno das suas políticas e práticas no âmbito da Igualdade de Género e em consequência nas matérias inerentes, nomeadamente com a criação de medidas “tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional”. De salientar o mérito desta

empresa no sentido de abordar a [existência de um código de conduta que entre outros direitos e deveres dos/das colaboradores/as faz referência aos princípios gerais sobre igualdade e não discriminação, como a **proibição do assédio**, a igualdade e não discriminação em função do sexo e a proteção na parentalidade].

### **Componentes de Intervenção**

São identificadas seis dimensões em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: Estratégia, Missão e valores; Igualdade no acesso ao emprego; Formação inicial e contínua; Igualdade nas condições de trabalho; Parentalidade e Conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Para as referidas seis áreas de intervenção, encontram-se previstas vinte e quatro medidas. Para cada medida foram definidos objetivos em consonância com as dimensões da igualdade envolvidas. Foi alocado, responsável/ponto focal e direções envolvidas pretendendo formar uma equipa/comité, responsável pela implementação das medidas. Não foi referido um orçamento específico para o Plano (por ser realizado com recursos próprios). Relativamente aos indicadores parecem estar ainda em processo de articulação com as medidas. No entanto, as metas não foram enunciadas.

### **Calendário de Execução**

O período de vigência é o compreendido entre o remanescente do ano de 2019 e o ano de 2020.

### **Acompanhamento e Avaliação**

Foi apresentada calendarização para a realização de cada medida e, encontra-se prevista a respetiva monitorização, embora não seja referida a metodologia a seguir nem se concretiza o tipo de avaliação.

## **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.º do Despacho Normativo 18/2019, de 21 de junho foi produzido “*um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais*”, sendo que cada entidade deve começar por realizar o diagnóstico interno tendo como base a **Matriz de apoio ao diagnóstico** disponibilizada. No Plano apresentado pelo SCP – Sporting Portugal, não é feita menção à realização do referido diagnóstico sobre a situação da empresa em termos de igualdade entre mulheres e homens e dos resultados obtidos.

**2.** Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental realizar um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens, 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 e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. Por

consequente, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a Igualdade propriamente dito, por contraposição as Medidas que se pretendam implementar.

3. O Plano ora apresentado carece de alguns requisitos importantes, nomeadamente: a especificação dos recursos humanos envolvidos na implementação de algumas medidas, assim como os departamentos/unidades responsáveis pela implementação das mesmas, orçamento para cada medida, e metas esperadas.

Os referidos requisitos são fundamentais para se avaliar a execução das atividades e a mudança que se pretende realizar com a implementação do Plano.

4. Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de grande importância pois permitem os ajustamentos necessários ou reforçar as medidas que assim o exijam.

4. Das medidas previstas, cinco visam o cumprimento da lei:

- Medida 3 – “Desagregação de todos os dados por sexo nos diferentes instrumentos de gestão de empresa designadamente nos seus diagnósticos e relatórios”, alínea a) do n.º 2 do art.º 24.º, alínea c) do n.º 3 do art.º 106.º e n.º 5 do art.º 106.º do Código do Trabalho);
- Medida 8 – “Reforçar a *divulgação interna em espaços físicos e virtuais de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo*”, (conjugação do n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º com o n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho);
- Medida 9- “Definir, de forma clara e objetiva, internamente e com a nossa entidade parceira na área de recrutamento e seleção, critérios e procedimentos visando a igualdade e não discriminação em função do sexo “alínea a) do n.º 2 do art.º 24º do Código do trabalho- alínea c) do n.º 3 e o n.º 5 do art.º 106 do Código do trabalho;
- Medida 10- “Uso de linguagem inclusiva em todos os anúncios de oferta de emprego” n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30º do Código do trabalho- n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do art.º 24º do Código do trabalho;
- Medida 14 – “Definição de uma política de remuneração assegurando que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares”. alínea c) e d) do n.º 1 do art.º 23º do Código do trabalho- e n.º 1 e alínea c) do n.º 2 do art.º 24 do Código do trabalho – n.º5 e o n.º 6 do art.º 31º do Código do trabalho art.º 270º do Código do trabalho, - alíneas c) e d) do n.º 1 do art.º 23 do Código do trabalho – n.º 1 e alínea c) do n.º 2 do art.º 24do Código do trabalho – n.º5 e n.º6 do art.º 31 do Código do trabalho. –Art.º 270º do Código do trabalho;
- Medida 23 – “Revisão e posterior divulgação interna do código interno de boa conduta para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho” (alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

### III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes sugestões ao Plano para a Igualdade do SCP – Sporting Portugal:

- Para que o Plano seja um documento estratégico para a empresa, recomenda-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, pois um 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 e nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças para alcançar o equilíbrio entre mulheres e homens na organização. 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)
- Após a realização do devido diagnóstico, as medidas que venham a ser previstas no Plano e visem o cumprimento da lei deverão ser implementadas com celeridade, a curto prazo, e constando como medidas prioritárias.
- Apesar da inexistência de um diagnóstico específico sobre a situação do SCP – Sporting Portugal, é de enaltecer que tenha sido realizada a reflexão que conduziu à produção do documento apresentado e que poderá alicerçar a construção de um Plano para a Igualdade, tendo como pressuposto fundamental a medida 1 e a ação proposta “*Criação de um comité para a Igualdade de Género*”.
- As medidas contempladas num Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Apesar de o Plano em análise contemplar os requisitos essenciais tais como “Objetivos”, “Descrição das medidas”, “Equipa” “indicadores” e “metas”, deverá igualmente incluir informação sobre:
  - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas;
  - departamentos/unidades responsáveis dentro da organização;
  - orçamento para cada medida;
  - metas a alcançar;
  - indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação; e
  - calendarização prevista para a monitorização e avaliação das mesmas.

Consequentemente, a enunciação objetiva e mensurável dos elementos elencados é essencial no processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e que corresponda cabalmente às necessidades identificadas através do diagnóstico.

- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do respetivo processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se a definição de um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e dos instrumentos a utilizar. Podem ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- É importante a referência à periodicidade prevista para a monitorização e avaliação do Plano, uma vez que através do acompanhamento será possível efetuar ajustamentos que se mostrem ser necessários, bem como desenhar novas medidas que proporcionem a concretização dos objetivos visados.

- Seguindo a medida 10 “Uso de linguagem inclusiva em todos os nossos anúncios de oferta de emprego”, denota-se já uma preocupação inequívoca da utilização de linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permita igual visibilidade a mulheres e homens. Assim, deve ser usada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadoras e trabalhadores” ou “trabalhadoras/es” / “colaboradoras e colaboradores” ou “colaboradoras/es” e não o chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que efetivamente torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.
- pressupõe-se a criação de um Comité para a Igualdade (*Task Force* interna) que possa potenciar a implementação do Plano preconizado. De modo a envolver toda a organização, o Comité incorpora não apenas os elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos, mas, tendencialmente, elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização, sendo importante especificar quais os critérios de inclusão no referido Comité, tendo em consideração a representatividade equitativa de ambos os sexos.
- No que diz respeito a este pressuposto, verifica-se também que se encontra devidamente contemplada essa preocupação, respaldada respetivamente na Medida 1 - “Criação de uma equipa (task force interna), multidisciplinar/transversal à empresa, envolvendo *elementos das diferentes direções, sobre igualdade entre mulheres e homens*”;
- Através da Medida 2 “realização de autodiagnóstico participado”, seguindo a matriz, é de referir que esta medida poderá ser enquadrada igualmente em sede de apoio ao diagnóstico, revelando-se de particular interesse no âmbito da identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças de modo a adequar as políticas a implementar ou incrementar transversalmente, com vista à salvaguarda do interesse concreto dos/as trabalhadores/as da organização e das entidades parceiras.
- De salientar ainda a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as respetivas estruturas representativas previamente à elaboração do Plano, assim como em sede da monitorização, de modo a permitir que avaliem os efeitos da respetiva implementação.
- Por fim constatar de forma muito positiva a adoção da medida 23 que concorre diretamente com a nossa recomendação para a inclusão de medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (*vide* Medida 66), nomeadamente, “*Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho*” (alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

Em face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V. Exas. entendam por conveniente.