

## **ASSUNTO: Plano para a Igualdade Flexdeal SIMFE – 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 da Flexdeal SIMFE.

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

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

O Plano para a Igualdade da Flexdeal SIMFE correspondente ao ano de 2020 surge na sequência da legislação em vigor.

#### **Diagnóstico**

Não foi realizado um diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens na Flexdeal SIMFE tendo em vista a elaboração do Plano para 2020. Não obstante, é apresentada uma caracterização global e genérica da empresa em termos de igualdade de género, nomeadamente no que respeita aos recursos humanos.

#### **Objetivos**

É referido que *“a Flexdeal SIMFE S.A. elaborou o presente documento, por forma a divulgar o seu procedimento actual, as suas políticas e práticas no âmbito da Igualdade de Género”*.

#### **Componentes de Intervenção**

São identificadas nove dimensões em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: Missão, valores e estratégia da empresa; Informação, comunicação e imagem; Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas; Recrutamento e seleção de pessoal; Formação e aprendizagem ao longo da vida; Remuneração e gestão de carreiras; Respeito pela dignidade de mulheres e homens; Conciliação entre a vida profissional e pessoal; e Proteção da maternidade e da paternidade. Para estas nove áreas de intervenção está prevista a implementação de 2 ações. Para cada ação são definidos objetivos e dimensões da igualdade envolvidas. Todavia, não são definidos recursos humanos e departamentos/unidades responsáveis pela implementação das medidas, orçamento, indicadores e metas.

#### **Calendário de Execução**

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

## Acompanhamento e Avaliação

É apresentada a calendarização prevista para a realização de cada ação, assim como está prevista a monitorização e avaliação das ações com uma periodicidade anual. Não está manifesta a metodologia a empregar no âmbito da monitorização e avaliação das ações.

## 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 pela Flexdeal SIMFE não é feita menção a ter sido realizado diagnóstico à 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 fazer 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 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. O Plano ora apresentado carece de requisitos essenciais, nomeadamente: recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, assim como os departamentos/unidades responsáveis pela implementação das mesmas, orçamento para cada medida, indicadores de resultado e metas esperadas.

Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das atividades e a mudança que se quer 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 exigam.

5. Quando para a ação 1 “*Criação de um grupo de trabalho interno no domínio da Igualdade de Género*” se conceptualiza “*Promover a discussão, a definição e implementação de procedimentos internos e de boas práticas, no tema da igualdade de oportunidades*”, este objetivo poderá ser enquadrado igualmente em sede de apoio ao diagnóstico, revelando-se de particular interesse no âmbito de identificar os 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.

## III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes sugestões ao Plano para a Igualdade da Flexdeal SIMFE:

- 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 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)
- Após a realização do devido diagnóstico, as medidas que venham a ser previstas num Plano e visem o cumprimento da lei deverão ser implementadas com maior celeridade, constando como medidas prioritárias, a implementar a curto prazo.
- Malgrado a inexistência de um diagnóstico da situação da Flexdeal SIMFE, de louvar que tenha sido realizada a reflexão que conduziu à produção do documento que aqui se apresenta e que poderá alicerçar a construção de um Plano para a Igualdade, tendo como pedra fundamental a ação proposta “*Criação de um grupo de trabalho interno no domínio da Igualdade de Género*”.
- As medidas contempladas num Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha os requisitos essenciais “área de intervenção”, “medidas” e “calendarização”, deverá igualmente incluir:
  - 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 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, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e 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 ser referida a periodicidade prevista para a monitorização e avaliação do Plano, uma vez que deste acompanhamento será possível efetuar ajustes que provem ser necessários, bem como desenhar novas medidas que proporcionem a concretização dos objetivos visados.

- A redação do Plano deve contemplar a 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 “trabalhadores e trabalhadoras” ou “trabalhadores/as” / “colaboradores e colaboradoras” ou “colaboradores/as” 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.

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