

RECOMENDAÇÃO Nº 114/CITE/2022

Nome da entidade: FLEXDEAL, SIMFE, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da FLEXDEAL, SIMFE, S.A.

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 FLEXDEAL, SIMFE, S.A.

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da FLEXDEAL, SIMFE, S.A. de 2022 surge na sequência da legislação em vigor, dando continuidade ao plano apresentado em 2021.

1. Diagnóstico

A FLEXDEAL SIMPE, S.A. menciona ter realizado um autodiagnóstico sobre igualdade de género na empresa, utilizando as Matrizes de diagnóstico e de monitorização, em conformidade com o Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade. Informam que dão continuidade ao Plano anterior e implementam novas medidas de igualdade de género.

1.1 Objetivo

O Plano FLEXDEAL SIMPE, S.A visa o compromisso de incorporar na sua estratégia de gestão uma cultura de igualdade de género nos valores da organização, integrando a equidade de género, a inclusão e a diversidade.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano encontra-se dividido pelas seguintes dimensões:

A estratégia, missão e valores da empresa; a igualdade no acesso ao emprego; a formação inicial e contínua; a igualdade nas condições de trabalho; a proteção na parentalidade; a conciliação entre a vida profissional e pessoal; a participação dos/as trabalhadores/as e as suas estruturas representativas; a prevenção da prática de assédio no trabalho. As medidas são de continuidade do Plano do ano anterior e não integram indicadores de resultados.

1.3. Calendário de execução

O presente Plano correspondente ao ano de 2022.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Segundo a FLEXDEAL, a monitorização e avaliação das medidas serão revistas anualmente, por forma a verificar-se se as mesmas foram executadas e se os objetivos definidos foram alcançados.

II – Análise Técnica

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

- A FLEXDEAL, utilizou a Matriz para o autodiagnóstico, o que permitiu apresentar alguns resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade, não apresentando qualquer informação sobre os resultados obtidos.
- Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um autodiagnóstico da situação da igualdade entre mulheres e homens na empresa, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos, permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades, bem como a identificação dos domínios nos quais será necessário intervir e/ou melhorar em matéria de igualdade de género.
- O Plano carece de alguns requisitos essenciais, nomeadamente a apresentação de um orçamento para cada medida, os indicadores de resultado, as unidades orgânicas e os/as responsáveis pela implementação das mesmas. Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização e avaliação do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir ajustar ou reforçar as medidas, se for necessário.
- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na execução.
- Das dezasseis medidas previstas no Plano, quatro são medidas de carácter obrigatório, a maioria das medidas são facultativas e são relevantes para a concretização da política de igualdade de género na empresa. Existe uma continuidade do Plano do ano anterior e foram tidas em consideração a maior parte das recomendações emitidas pela CITE.

III – Recomendações

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

- 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: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desenvolveu um **Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas**, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente,

de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.

- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de modo a alcançar a igualdade entre Mulheres e Homens na organização.
- Salienta-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida devem também ser definidos a metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da medida.
- As medidas previstas no Plano, que visam o cumprimento da lei, devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 16 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.