

## RECOMENDAÇÃO Nº 33/CITE/2023

**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.

### I- Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da FLEXDEAL, SIMFE, S.A., para o ano de 2023, surge na sequência da legislação em vigor, dando continuidade aos planos anteriormente apresentados de 2020 a 2022.

#### 1. Diagnóstico

A empresa FLEXDEAL, SIMFE, S.A., refere ter realizado um diagnóstico às políticas e práticas no âmbito da Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, tendo em conta as questões legais/normativas, as boas práticas e a caracterização dos recursos humanos. Para o respetivo diagnóstico, e posterior monitorização, fez referência à utilização das matrizes de diagnóstico e de monitorização, em conformidade com o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade. Sendo com base neste diagnóstico, bem como na continuidade dos Planos anteriores, que pretende implementar outras medidas, previstas na Matriz de apoio ao Diagnóstico de Igualdade de Género.

A caracterização dos recursos humanos, relativamente ao número de trabalhadores e trabalhadoras, Admissões, Média de idades e de antiguidade, é apresentada com os dados desagregados por sexo. No organograma, é visível a existência de paridade na composição do Conselho de Administração e outras chefias superiores.

##### 1.1 Objetivo

A empresa FLEXDEAL, SIMFE, S.A. assumiu neste Plano para a Igualdade o compromisso de incorporar na sua estratégia de gestão algumas ações que visam garantir uma cultura de igualdade de género em toda a organização, assim como espelhar esse compromisso nos valores da empresa, dando, desta forma, continuidade ao Plano anterior que será o “... veículo gerador de valor e um catalisador de transformação positiva da sociedade... incorporando a equidade, inclusão e diversidade”.

##### 1.2. Componentes de intervenção

Os objetivos deste Plano, encontram-se divididos pelas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;

- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Subdimensão: Remuneração e progressão na carreira;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional e pessoal;
- Subdimensão: Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

As medidas são de continuidade do Plano anterior e não integram indicadores de resultados nem de progresso.

### 1.3. Calendário de execução

O Plano para a Igualdade abarca o período de vigência correspondente ao ano de 2022 a setembro de 2023.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

Segundo a **FLEXDEAL, SIMFE, S.A.**, a monitorização e avaliação das ações a implementar serão revistas anualmente, por forma a verificar se as mesmas foram postas em prática, e se os objetivos definidos foram alcançados, de modo a incorporar novas medidas e ou reajustar as existentes, quando necessário.

## II – Análise Técnica

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

- A **FLEXDEAL, SIMFE, S.A.**, apesar de ter seguido a Matriz para o autodiagnóstico de Igualdade de Género, pois utilizou as dimensões e subdimensões de análise (o que permitiu apresentarem alguns inputs para a elaboração do Plano de Igualdade de Género de 2023), não fez constar do Plano a informação sobre os instrumentos utilizados para chegar aos resultados obtidos;
- Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental a aplicação do autodiagnóstico da situação da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças;
- No Plano para a Igualdade a **FLEXDEAL, SIMFE, S.A.** apresenta-nos uma informação global, através de uma análise qualitativa, sobre a situação da empresa relativamente a algumas dimensões da igualdade de género existentes. As medidas e práticas implementadas seguem o devido enquadramento legal, no entanto, devem apoiar-se num prévio autodiagnóstico, para que desse

aprofundamento analítico resulte mais clara a identificação e perceção da sua necessidade, bem como a justificação da sua implementação;

- O Plano para a Igualdade requer a observância de alguns requisitos essenciais, nomeadamente a apresentação de indicadores de resultado, a indicação dos/as responsáveis pela medida e o impacto esperado pela mesma, assim como a indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano;
- As medidas a implementar devem ser acompanhadas da respetiva fundamentação, quer seja assente em pressupostos quantitativos, quer qualitativos, o que advém do um diagnóstico. O mesmo deve ser feito para as áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios em razão do sexo;
- A indicação da calendarização de execução das medidas é, também, factor fundamental para conseguir perceber se existe uma precedência ou prioridades na execução do Plano;
- Das dezasseis medidas apresentadas neste Plano para a Igualdade, três são medidas com carácter obrigatório, ou seja, que surgem no cumprimento da legislação, sendo as outras treze medidas apresentadas, medidas facultativas, embora de fundamental relevância para a concretização da política de igualdade de género na empresa;
- As medidas previstas concorrem para o aperfeiçoamento das Boas Práticas que materializam e densificam o cumprimento da lei, permitindo, ainda, servir de instrumento de autodiagnóstico, o que poderá ser aproveitado para beneficiar transversalmente a realidade da empresa.

### III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **FLEXDEAL, SIMFE, S.A.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião de apoio à 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 o mesmo se encontra disponível no website da CITE.
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desenvolveu recentemente o **Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas**, com o objetivo de facilitar a elaboração dos Planos para a Igualdade anuais. 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 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, devendo, por essa razão, basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização, bem como nas dimensões da igualdade onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças, para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos homens na organização possa ser alcançado.
- As medidas que constam do Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida, devem ser igualmente definidos a metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado com a mesma.
- A reflexão sobre a enunciação objetiva e mensurável do resultado, que se espera alcançar com a implementação de cada medida, é essencial no processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz, que responda cabalmente às necessidades identificadas através do diagnóstico. Devem, ainda, ser referidos os procedimentos de atuação e identificados os riscos inerentes.
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade é a metodologia indicada, sendo integrante do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o Plano deve dar visibilidade aos indicadores de resultado, os quais devem ser mensuráveis, para que possam ser monitorizados. Sugere-se, por exemplo:
  - ✓ número de notícias ou visualizações divulgadas no website e na internet;
  - ✓ número pessoas envolvidas desagregadas por sexo;
  - ✓ número de mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas.
- Em relação às metas, podem ser utilizadas, por exemplo, a percentagem de pessoas a abranger num determinado período de tempo.
- Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar, atempadamente, as necessárias medidas corretivas.
- Recomenda-se o uso de linguagem inclusiva ao longo do Plano, que reflita o princípio de igualdade entre mulheres e homens que trabalham na organização, especificando o termo sexo em vez de género na caracterização dos recursos humanos ou nos dados estatísticos. Deve-se neutralizar ou evitar a referência sexual. A linguagem não deve reforçar estereótipos e/ou papéis sociais de

género. Deve utilizar a forma dupla, como por exemplo, o uso da terminologia “trabalhadoras e trabalhadores” ou “trabalhadoras/es”, e não o chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.

- Para facilitar a implementação, monitorização e avaliação de um Plano, sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade (*Task-Force*). Este terá por missão promover o envolvimento de toda a organização, incorporando não apenas elementos da Administração e do departamento dos recursos humanos, mas, também, elementos provenientes de todos os departamentos da organização com representatividade equilibrada de ambos os sexos.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Tal como previsto na alínea k) do nº 1 do art.º 127º do Código do Trabalho, uma vez que a **FLEXDEAL, SIMFE, S.A.** já possui um código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, recomenda-se a implementação de procedimentos específicos, com carácter confidencial, de modo a assegurar a reparação de eventuais danos a vítimas de assédio.
- As medidas previstas no Plano para a Igualdade que visam o cumprimento da lei devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que devem constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março de 2023, 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.

MDC