

RECOMENDAÇÃO N.º 25/CITE/2024

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

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

I – 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 **FLEXDEAL, SIMFE, S.A.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **FLEXDEAL, SIMFE, S.A.**, para o ano 2025, surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A empresa **FLEXDEAL, SIMFE, S.A.**, efetuou o autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade. A empresa apresentou a caracterização dos recursos humanos, com os dados desagregados por sexo, nomeadamente o número de trabalhadores e trabalhadoras, as admissões, a média de idades e de antiguidade. No organograma, é visível a existência de paridade na composição do Conselho de Administração e noutras chefias intermédias.

Para o respetivo diagnóstico, e posterior monitorização, utilizou as matrizes de diagnóstico e de monitorização, em conformidade com o Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade.

A empresa utilizou o instrumento de diagnóstico para conhecer a situação das mulheres e dos homens na organização, tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico de Igualdade de Género, como ainda a continuidade de medidas de Planos anteriores, como pretende implementar novas medidas no Plano para a Igualdade.

2.2. 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 organizacional promotora de igualdade de género em toda a organização, assim como espelhar

esse compromisso nos valores da empresa, dando, desta forma, e de acordo com o Plano de Igualdade anterior pretende ser o “... *veículo gerador de valor e um catalisador de transformação positiva da sociedade... incorporando a equidade, inclusão e diversidade*”.

2.3. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade de 2025, encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação Inicial e continua;
- Igualdade nas condições de trabalho e Subdimensão: Remuneração e Progressão na Carreira;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e 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.

2.4. Calendário de execução

As medidas estão calendarizadas para ocorrerem de outubro de 2024 a setembro de 2025.

2.5. Acompanhamento e avaliação

A empresa **FLEXDEAL, SIMFE, S.A.**, refere que assume o compromisso de acompanhar uma Política da Igualdade. 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.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

- A empresa **FLEXDEAL, SIMFE, S.A.**, diz ter seguido a realização do autodiagnóstico de

Igualdade de Género e ter utilizado os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género de 2025.

- O Plano está construído em termos de: os objetivos, as medidas previstas, não tem os departamentos responsáveis e os departamentos envolvidos, nem indicadores de resultado, nem as metas, apresenta o orçamento para as medidas e a calendarização.
- 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.
- 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 como medidas facultativas, embora de fundamental relevância para a concretização de uma 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.

III – RECOMENDAÇÕES

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

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, está disponível no website da CITE 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.
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desenvolveu 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 processo de construção de um Plano para a Igualdade para ser eficaz deve ter em conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico que integra as medidas que devem ser operacionais e mensuráveis.
- Recomenda-se que haja a definição do orçamento (em espécie ou com verbas) nas medidas a implementar no Plano para a Igualdade.
- Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade ou uma *Task-Force* que possa potenciar a implementação do Plano apresentado. Este Comité deverá envolver toda a organização, incorporando não apenas os elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos mas, igualmente, elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização em questão, tendo em conta a representatividade de ambos os sexos.
- 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 detectar 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. 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”, 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.
- 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 a proteção da parentalidade.

- Recomenda-se a concretização de um sistema de monitorização intercalar, através da indicação de instrumentos e indicadores de resultado que permite avaliar e monitorizar as medidas do Plano para a Igualdade.
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se pretendem implementar com o Plano para a Igualdade da empresa **FLEXDEAL, SIMFE, S.A.**

Lisboa, 12 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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/MRF