

Plano de Igualdade de Género 2022/2023



ÍNDICE

1. Introdução	3
2. Quem somos	4
3. Visão, Missão e Valores	5
4. Caracterização dos Recursos Humanos	6
5. Medidas e práticas implementadas	7
6. Plano de Igualdade a implementar em 2022/2023	8
7. Avaliação e acompanhamento do plano	11

1. Introdução

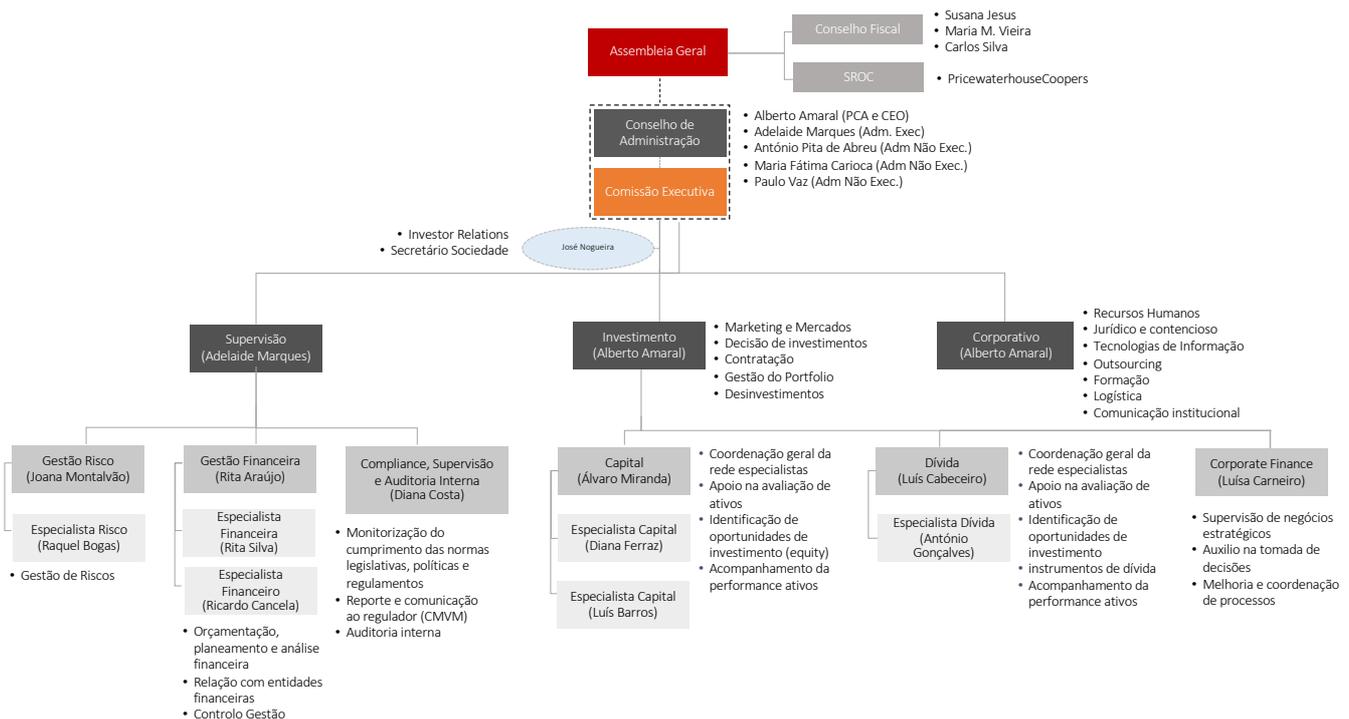
A 1 de agosto de 2017, no âmbito da Lei n.º 62/2017, foi aprovada a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades cotadas em bolsa, de um plano para a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, visando eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, assim como a adoção de um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização destas entidades.

Neste seguimento, a presente lei veio ainda determinar para as empresas cotadas em bolsa as quotas de representação de ambos os sexos de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de janeiro de 2020, relativamente à totalidade da administração (executiva e não executiva). No cumprimento do disposto no artigo 7.º da presente na Lei n.º 62/2017, que refere a obrigação da elaboração anual de planos para a igualdade, a Flexdeal SIMFE S.A. elaborou o presente documento, por forma a divulgar o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da Igualdade de Género.

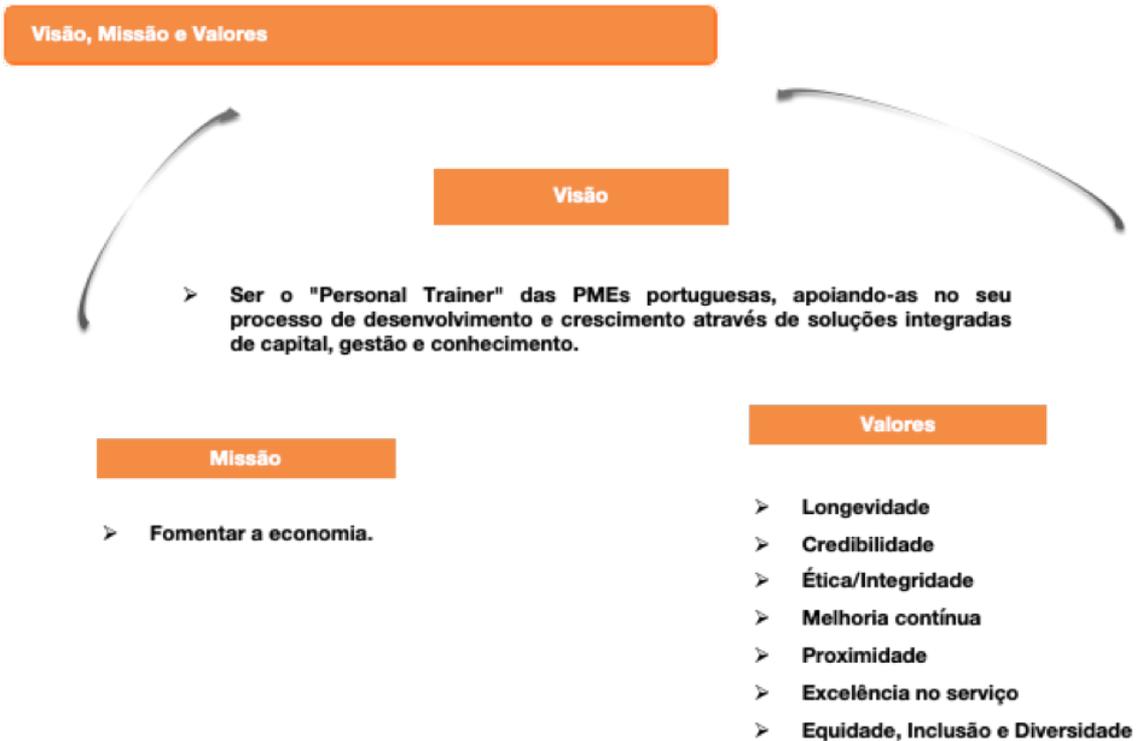
2. Quem somos

A Flexdeal, SIMFE, S.A. é uma Sociedade de Investimento Mobiliário para Fomento da Economia (“SIMFE”), que adota a forma de sociedade anónima, com duração por tempo indeterminado. A Flexdeal, SIMFE, S.A., posiciona-se como a primeira, e única, SIMFE existente em Portugal. Segundo o Decreto-lei n.º 77/2017 de 30 de junho, republicado a 16 de agosto de 2021 com a redação introduzida pelo D.L. n.º 72/2021, “as SIMFE são sociedades de investimento alternativo especializado, que têm como objeto o investimento em valores mobiliários emitidos por empresas elegíveis” (cfr. artigo 2º, nº 1). São consideradas como empresas elegíveis para investimento pelas SIMFE, as pequenas e médias empresas (“PME”, na aceção do anexo à Recomendação 2003/361/CE, de 6 de maio de 2003), as empresas qualificadas como *Mid Caps* ou *Small Mid Caps* (na aceção do D.L. n.º 81/2017, de 30 de junho), que não sejam emitentes de valores mobiliários admitidos à negociação e as empresas emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado ou em sistema de negociação multilateral que, no último ano civil, tenham tido uma capitalização bolsista média inferior a € 100.000.000,00 (cfr. artigo 3.º)

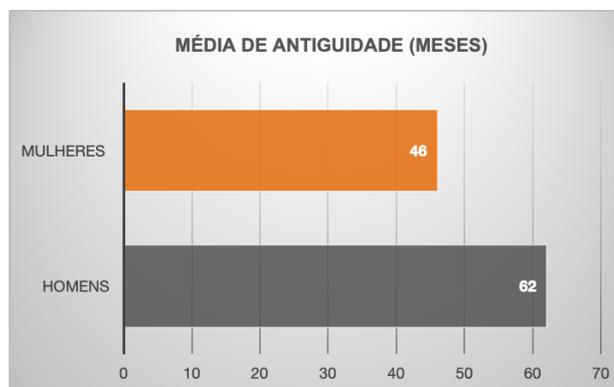
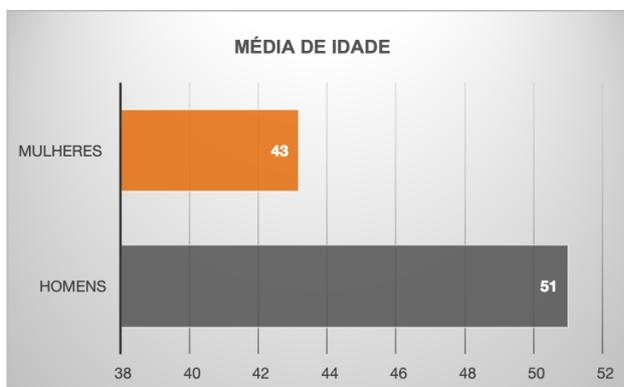
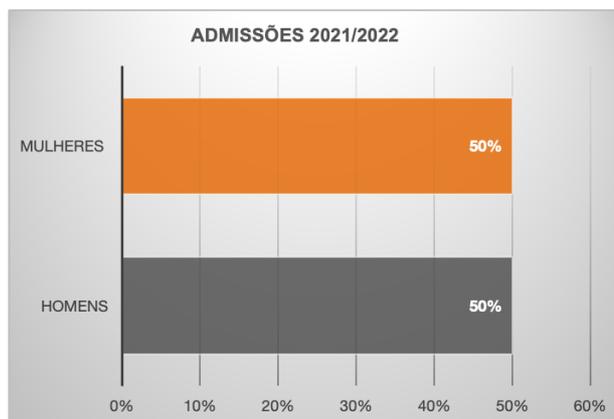
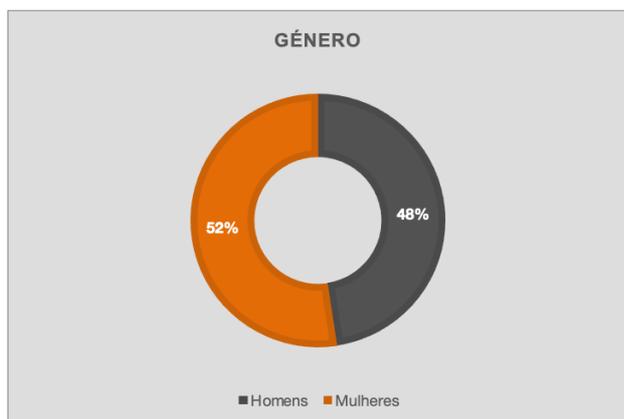
Organograma Flexdeal SIMFE S.A.



3. Visão, Missão e Valores



4. Caracterização dos Recursos Humanos



5. Medidas e práticas implementadas

A Flexdeal assumiu 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. Desta forma e de acordo com o plano de igualdade definido para o período 2021/2022, foram implementadas diversas iniciativas e ações, nomeadamente:

- Realização de um diagnóstico às políticas e práticas no âmbito da Igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens, tendo em conta as questões legais/normativas e às boas práticas. Para o respetivo diagnóstico e posterior monitorização, foram utilizadas as matrizes de diagnóstico e de monitorização disponibilizadas pelo CITE, em conformidade com o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade;
- Divulgação interna e afixação no local de trabalho dos direitos e deveres que ocorreram ao nível do enquadramento legal laboral, no âmbito da parentalidade e do direito à igualdade de género;
- Divulgação e partilha do Plano de Igualdade por toda a estrutura da organização, através do sítio da internet e da disponibilização física do mesmo;
- Inclusão do tema da conciliação da vida profissional e familiar nas reuniões de cada direção/departamento, e posterior partilha das mesmas, sempre que aplicável, com a pessoa responsável pela matéria da Igualdade de Género;
- Incentivo à partilha de sugestões e reporte/comunicação de reclamações nesta matéria, através do sistema informático criado para o efeito, garantindo o anonimato dos/as colaboradores/as, e respetiva apresentação do mesmo a toda a organização;
- Concessão do regime de teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de colaboradoras e colaboradores;
- Elaboração e implementação de planos de formação, zelando pelo princípio de igualdade do cumprimento da igualdade de oportunidades de qualificação.

6. Plano de Igualdade a implementar em 2022/2023

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Incentivar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	* Promover a participação dos/as colaboradores/as sobre as condições em matéria de Igualdade de Género * Recolha de sugestões no âmbito da Igualdade de Género, transversal a todos os níveis da organização	Sem custos específicos	Implementada	Evidência no Código de Ética e Boa Conduta, nos comunicados internos da direção, assim como a existência e utilização do canal interno de sugestões deste âmbito	outubro 2022 a setembro 2023
Reforçar a utilização de linguagem inclusiva em todas as comunicações internas e externas	* Alinhamento de comunicações e publicações da empresa com os princípios de igualdade de género, não discriminação e assédio	Sem custos específicos	Implementada	Evidência no <i>site</i> e publicações da empresa	outubro 2022 a setembro 2023
Reconhecer publicamente o compromisso com a promoção de igualdade entre homens e mulheres	* Menção do compromisso da empresa com a promoção da igualdade de género entre mulheres e homens nos documentos estratégicos da empresa	Sem custos específicos	A implementar	Evidência nos documentos estratégicos da empresa	outubro 2022 a janeiro 2023

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	* Promover a orientação interna para que se garanta na seleção e recrutamento de pessoal que não exista distinção de género, atendendo somente à adequação das competências e motivações para a função a desempenhar	Sem custos específicos	Implementada	Evidência dos anúncios de oferta de emprego	outubro 2022 a setembro 2023
Garantir a prática da imparcialidade, em termos de género, no processo de recrutamento	* Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que não contém direta ou indiretamente qualquer restrição ou especificação baseada na preferência de género	Sem custos específicos	A implementar	Evidência do procedimento interno criado e implementado	janeiro a março 2023

Dimensão: Formação inicial e contínua

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, incentivando práticas de gestão e de trabalho correspondentes com a mesma	* Partilhar de forma transversal à organização, alterações que ocorram ao nível do enquadramento legal e da situação atual das áreas fundamentais para assegurar o direito à igualdade de oportunidades e à não discriminação * Inclusão no plano de formação de ações na área da Igualdade de Género * Criação de iniciativas de <i>mentoring</i> e <i>coaching</i> que contribuam para o desenvolvimento de novas competências	3.000,00€	Em implementação	Divulgação de informação a toda a organização; evidência do plano de formação; inclusão do tema e % de pessoas abrangidas/formadas no âmbito de IG	outubro 2022 a setembro 2023

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	<ul style="list-style-type: none"> * Continuar a promover o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de trabalhadores/as para cargos de chefia ou órgãos de decisão; * Elaborar e implementar novos planos de formação, zelando pelo princípio do cumprimento da igualdade de oportunidades de qualificação 	Sem custos específicos	Em implementação	Evidência nos planos de formação da empresa e nas nomeações de trabalhadores/as a realizar	outubro 2022 a setembro 2023
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	<ul style="list-style-type: none"> * Desenvolvimento de estudo de avaliação e acompanhamento das condições salariais, procurando garantir mecanismos de controlo de paridade de género nesta matéria 	Sem custos específicos	A implementar	Existência de documentos internos deste âmbito	outubro 2022 a março 2023

Dimensão: Remuneração e progressão na carreira

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras e promover a dessegregação sexual das profissões.	<ul style="list-style-type: none"> * Programa de mobilidade interna global e transparente, que dá resposta aos desafios e necessidades da empresa, respeitando as especificidades das diferentes áreas, contribuindo para o desenvolvimento dos/as colaboradores/as e para a sua satisfação pessoal e profissional, promovendo igual acesso à informação e não discriminação 	Sem custos específicos	A implementar	Existência do programa de mobilidade	outubro 2022 a março 2023

Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Garantir a proteção da parentalidade e o respeito integral pelos princípios da igualdade e não discriminação em sede de parentalidade	<ul style="list-style-type: none"> * Continuar a promover o gozo das licenças parentais previstas na legislação * Assegurar a divulgação de informação sobre legislação relativa à proteção da parentalidade * Continuar a promover os direitos das colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes 	Sem custos adicionais	Implementado	Disponibilização da informação relativa à proteção da parentalidade e evidência em documentação interna do cumprimento dos respetivos direitos	outubro 2022 a setembro 2023

Dimensão: Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os colaboradores e colaboradoras	<ul style="list-style-type: none"> * Concessão do regime de teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de colaboradoras e colaboradores * Promover serviços de saúde mental e bem estar a toda a estrutura organizacional, sempre que se considere necessário 	2.500€	Em implementação	Evidência na disponibilização dos meios necessários para estas concessões	outubro 2022 a setembro 2023
Promover uma boa reintegração na empresa	<ul style="list-style-type: none"> * Acolhimento da mãe e/ou do pai após o gozo de licença parental 	Sem custos adicionais	A implementar	Existência de procedimentos de acolhimento	janeiro a julho 2023

Dimensão: Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Incentivo à participação ativa de todos os colaboradores e colaboradoras no âmbito da Igualdade de Género	<ul style="list-style-type: none"> * Inclusão do tema da conciliação da vida profissional e familiar nas reuniões de cada direção/departamento, e posterior partilha das mesmas, sempre que aplicável, com a pessoa responsável pela matéria da Igualdade de Género 	Sem custos adicionais	Implementado	Evidência nos comunicados internos da direção	trimestral
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa	<ul style="list-style-type: none"> * Divulgar o Plano para a Igualdade através do sítio da internet, por correio eletrónico e físico 	Sem custos adicionais	Implementado	Divulgação no site da empresa e por correio eletrónico a toda a organização	set/22

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Prevenir e combater o assédio no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> * Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância para a empresa, reforçando a não aceitação de práticas de assédio e aplicação das medidas previstas no Código de Boa Conduta * Existência de canal interno para reporte e análise de situações de potencial assédio no trabalho 	Sem custos adicionais	Implementado	Evidência no Código de Ética e Boa Conduta, nos comunicados internos da organização, assim como a existência e utilização do canal de reporte interno neste âmbito	outubro 2022 a setembro 2023

7. Avaliação e acompanhamento do plano

O presente plano foi definido para o período de 2022-2023, cuja 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, com o intuito de incorporar novas medidas e/ou reajustar as existentes.