

Plano de Igualdade de Género 2024/2025



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 2024/2025	8
7. Avaliação e acompanhamento do plano	11

1. Introdução

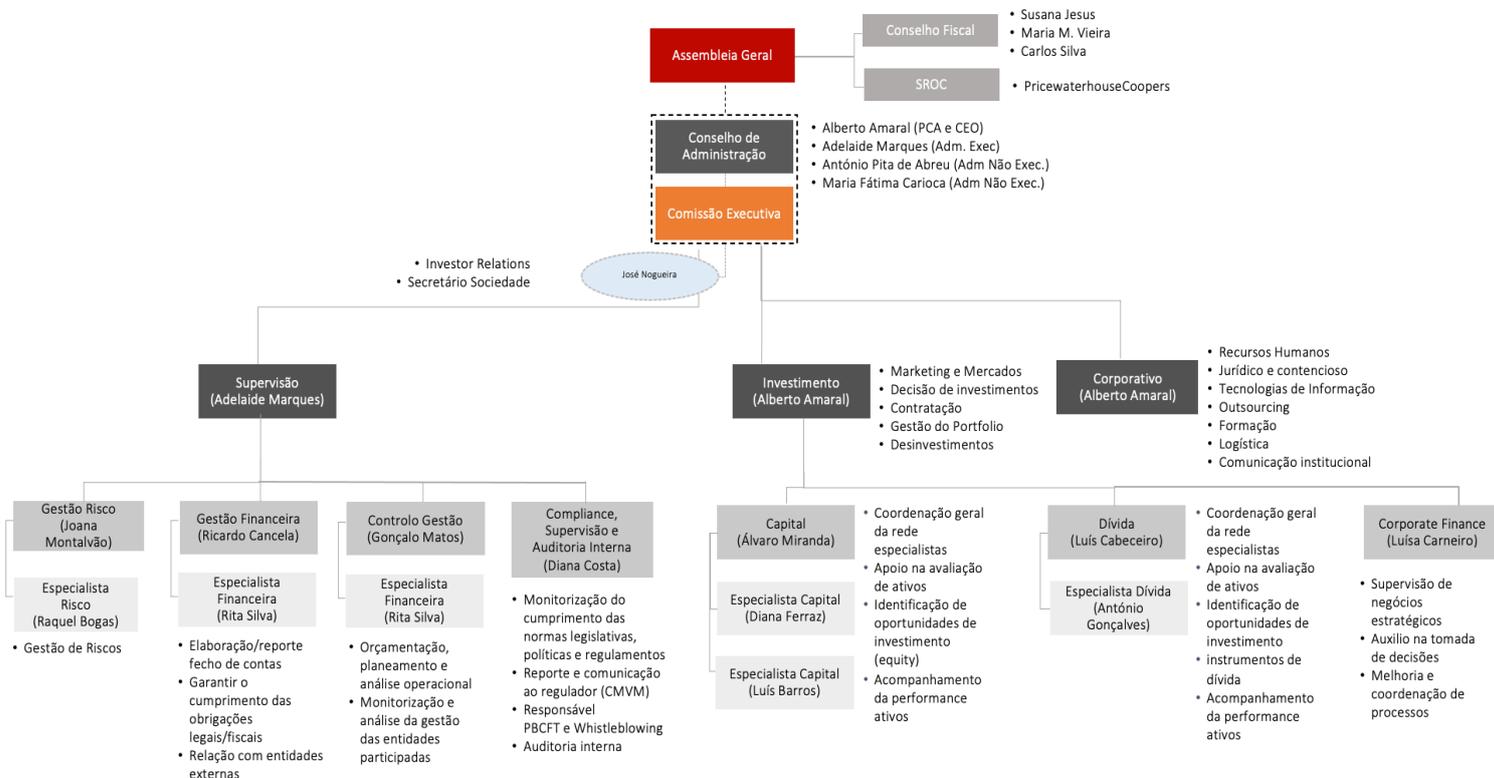
A 1 de agosto de 2017, no âmbito da Lei n.º 62/2017, foi aprovada a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades cotadas em bolsa, de um plano para a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, visando eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar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

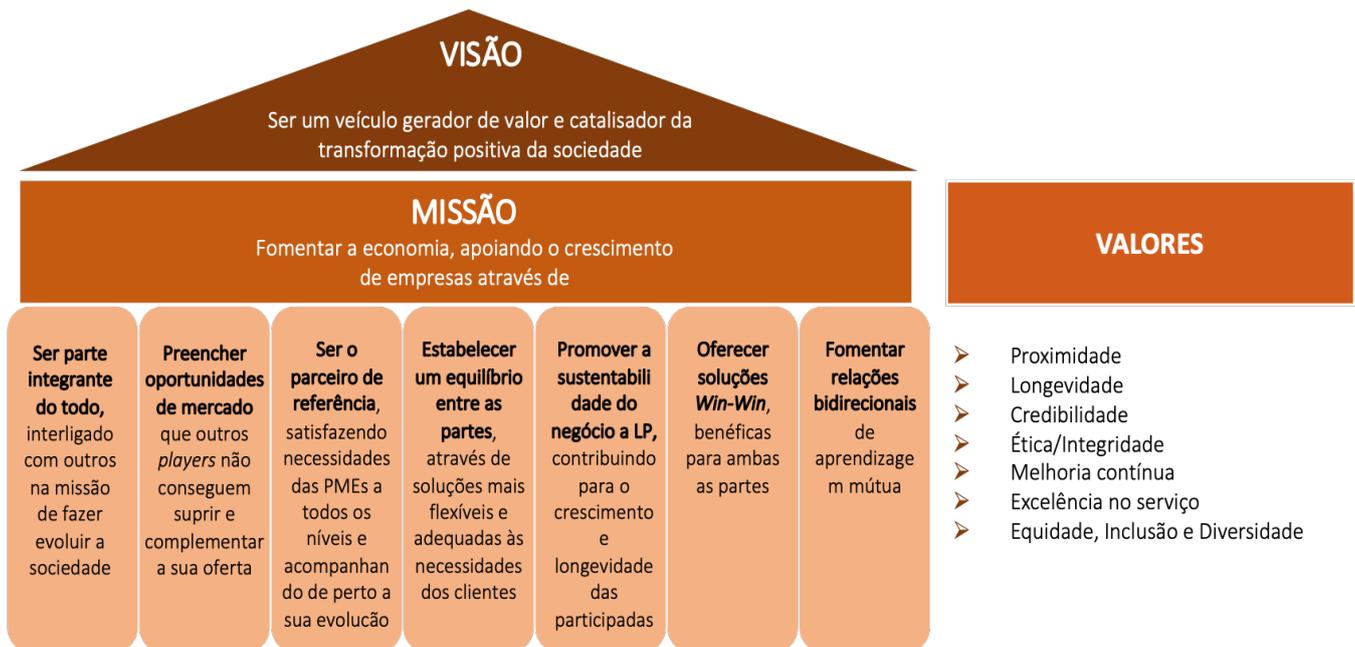
A Flexdeal, SIMFE, S.A. é uma Sociedade de Investimento Mobiliário para Fomento da Economia (“SIMFE”), que adota a forma de sociedade anónima, com duração por tempo indeterminado. A Flexdeal, SIMFE, S.A., posiciona-se como a primeira, e única, SIMFE existente em Portugal. Segundo o Decreto-lei n.º 77/2017 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.

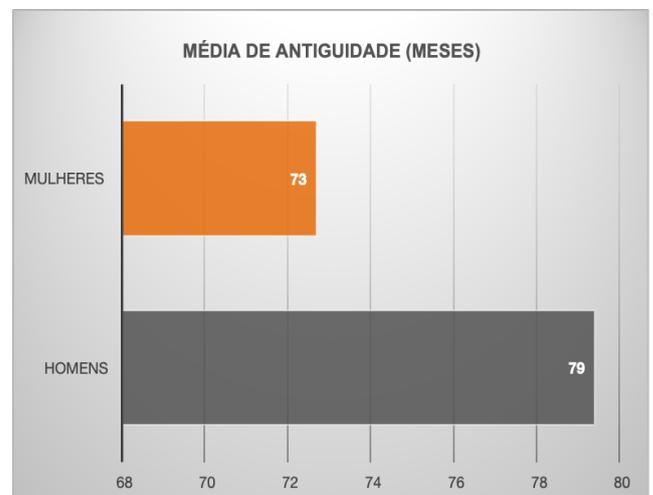
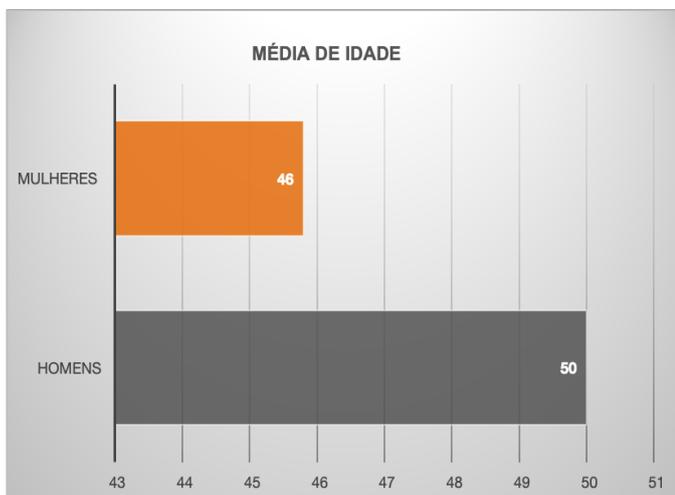
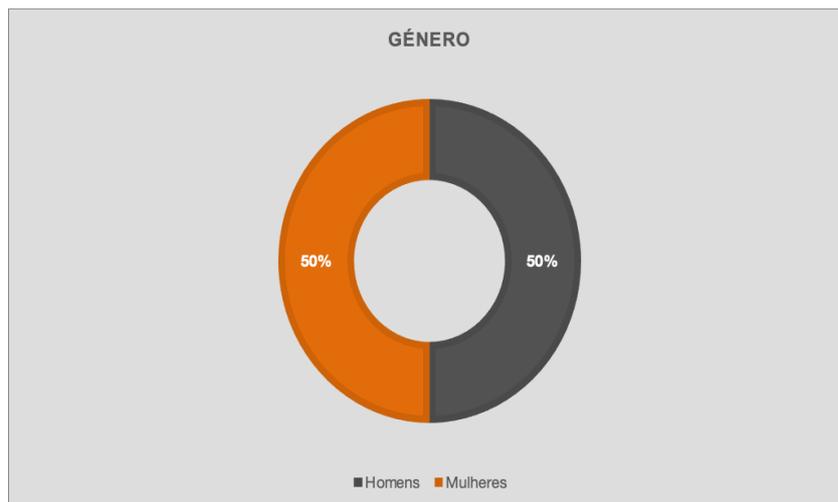


3. Visão, Missão e Valores

Flexdeal – Missão, Visão e Crenças alinhadas em torno do equilíbrio



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 2023/2024, 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;
- Acolhimento e reintegração de colaboradores/as após gozo de licença parental bem-sucedido, de acordo com o estabelecido no manual criado para o efeito;
- Realização de um evento anual de partilha e bem-estar com todas/os as/os colaboradoras/es;
- 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;
- Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: restaurantes *take-away*, lavandarias, ginásios, saúde e bem-estar)
- Partilha de artigos e informação atual no âmbito da Igualdade de Género e de Oportunidades a toda a organização;
- Concessão do regime de teletrabalho quando necessário e sempre que compatível com as funções e tarefas a desempenhar, tendo em vista a 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;
- Continuação da boa prática das medidas criadas e implementadas nos anos anteriores.

6. Plano de Igualdade a implementar em 2024/2025

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Stuatus	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	Em vigor	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 2024 a setembro 2025
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	Em vigor	Evidência no site e publicações da empresa	outubro 2024 a setembro 2025
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	Em vigor	Evidência nos documentos estratégicos da empresa	outubro 2024 a setembro 2025
Reforçar os valores e princípios de uma conduta ética e profissional e quais os mecanismos de comunicação disponíveis	* Revisão do Código de Ética e Boa Conduta, reforçando os princípios de uma conduta pessoal e profissional ética dentro da organização, bem como dos direitos e deveres de todos/as os/as colaboradores/as	Sem custos específicos	A implementar	Evidência no Código de Ética e Boa Conduta	outubro 2024 a dezembro 2024

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	Em vigor	Evidência dos anúncios de oferta de emprego	outubro 2024 a setembro 2025
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	Em vigor	Cumprimento do manual de seleção e recrutamento	outubro 2024 a setembro 2025

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	* Elaborar e implementar novos planos de formação, zelando pelo princípio do cumprimento da igualdade de oportunidades de qualificação	Sem custos específicos	Em vigor	Evidência nos planos de formação da empresa e nas nomeações de trabalhadores/as a realizar	outubro 2024 a setembro 2025

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	* 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; * 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	Sem custos específicos	Em vigor	Evidência da % de mulheres e homens nos cargos de chefia ou órgãos de decisão Divulgação de informação a toda a organização	outubro 2024 a setembro 2025
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	* Desenvolvimento de estudo de avaliação e acompanhamento das condições salariais, procurando garantir mecanismos de controlo de paridade de género nesta matéria	Sem custos específicos	Em vigor	Existência de documentos internos deste âmbito	outubro 2024 a setembro 2025
Revisão das funções e tarefas existentes na empresa garantindo o cumprimento de igualdade de género e oportunidades	* Revisão interna da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que estão redigidas de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo	Sem custos adicionais	Em implementação	Relatório de diagnóstico realizado e evidência na atualização dos manuais de área e respetivas funções	outubro 2024 a dezembro 2024

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.	* 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	Em implementação	Existência do programa de mobilidade	outubro 2024 a setembro 2025

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	* 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	Em vigor	Disponibilização da informação relativa à proteção da parentalidade e evidência em documentação interna do cumprimento dos respetivos direitos	outubro 2024 a setembro 2025

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	* Implementação do regime de teletrabalho, sempre que seja compatível com as funções e tarefas a desempenhar, de modo a proporcionar o equilíbrio 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€	A implementar	Evidência na disponibilização dos meios necessários para estas concessões	outubro 2024 a setembro 2025
Promover uma boa reintegração na empresa	* Acolhimento da mãe e/ou do pai após o gozo de licença parental	Sem custos adicionais	Em vigor	Cumprimento do manual de procedimentos de acolhimento	outubro 2024 a setembro 2025

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	* 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	Em vigor	Evidência nos comunicados internos da direção	semestral
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa	* Divulgar o Plano para a Igualdade através do sítio da internet, por correio eletrónico e físico	Sem custos adicionais	Em vigor	Divulgação no site da empresa e por correio eletrónico a toda a organização	Anual - set/24
Divulgação de artigos e informação atual no âmbito de Igualdade de Género	* Partilha de artigos e informação atual no âmbito da Igualdade de Género e de Oportunidades a toda a organização	Sem custos adicionais	Em vigor	Divulgação e partilha de informação a toda a organização	outubro 2024 a setembro 2025

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivo	Medidas Previstas	Orçamento	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Prevenir e combater o assédio no trabalho	* 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	Em vigor	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 2024 a setembro 2025

7. Avaliação e acompanhamento do plano

O presente plano foi definido para o período de 2024-2025, 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.