



Plano de Igualdade de Género 2020/2021

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 2020/2021	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.

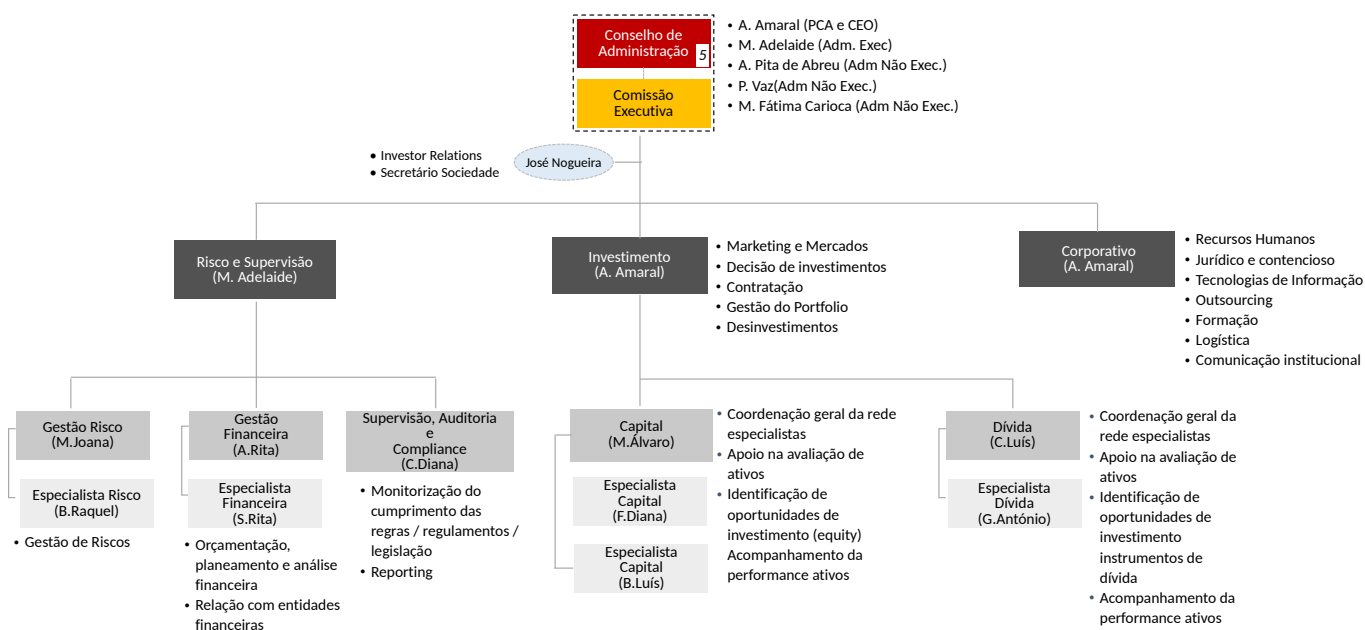
Neste seguimento, a presente lei veio ainda determinar para as empresas cotadas em bolsa as quotas de representação de ambos os sexos de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de Janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de Janeiro de 2020, relativamente à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

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.

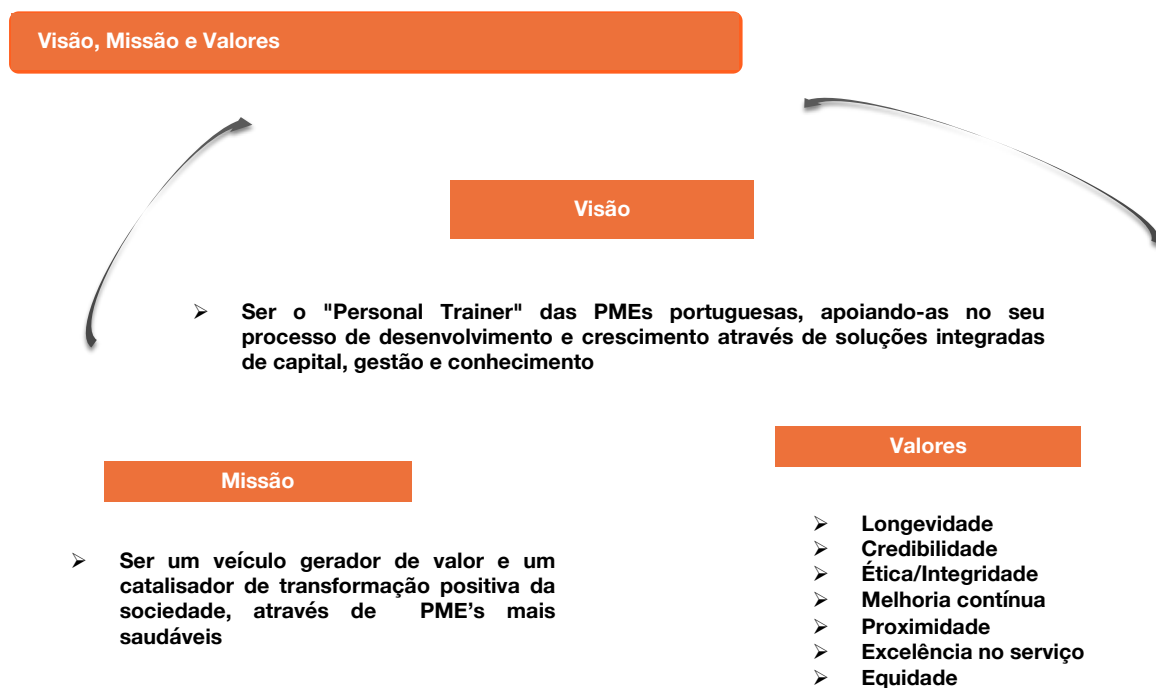
2. Quem somos

A Flexdeal SIMFE SA é uma sociedade de investimento mobiliário para fomento da economia (SIMFE). Trata-se da primeira sociedade do género em Portugal. Segundo o DL 77/2017, as “SIMFE são organismos de investimento coletivo sob forma societária de capital fixo, correspondendo a sociedades de investimento mobiliário que têm como objeto o investimento em valores mobiliários de empresas elegíveis” (artigo 2º, nº1). O universo elegível de investimento das SIMFE abrange as pequenas e médias empresas (PME, conforme 2003/361/CE) e, também, as empresas classificadas como “mid caps” e “small mid caps” (conforme DL 81/2017).

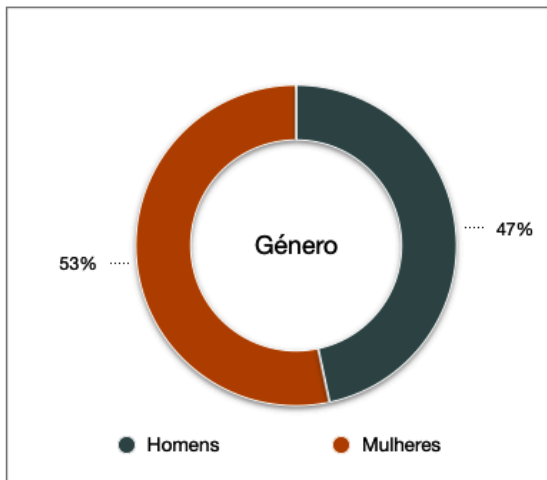
Organograma Flexdeal SIMFE SA



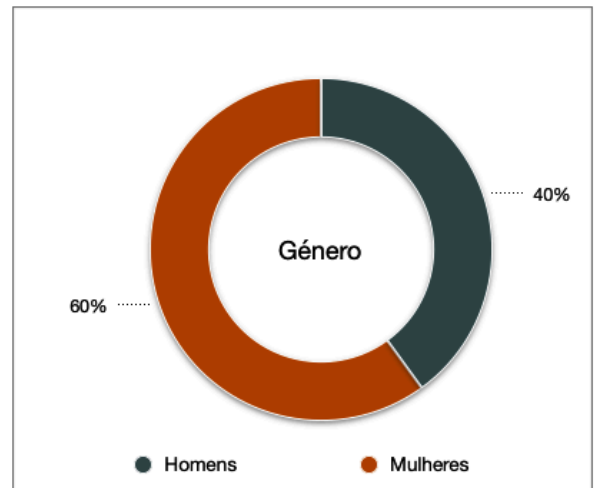
3. Visão, Missão e Valores



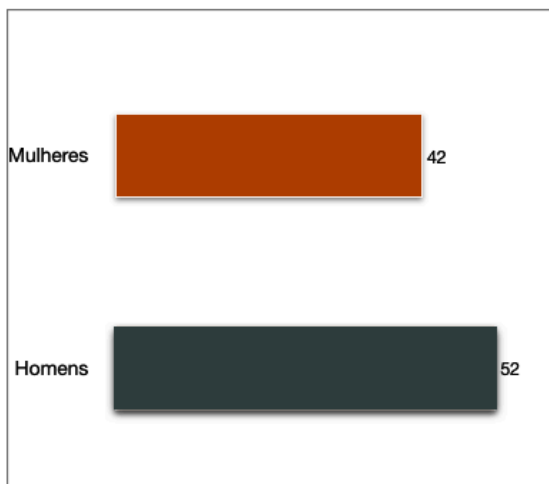
4. Caracterização dos Recursos Humanos



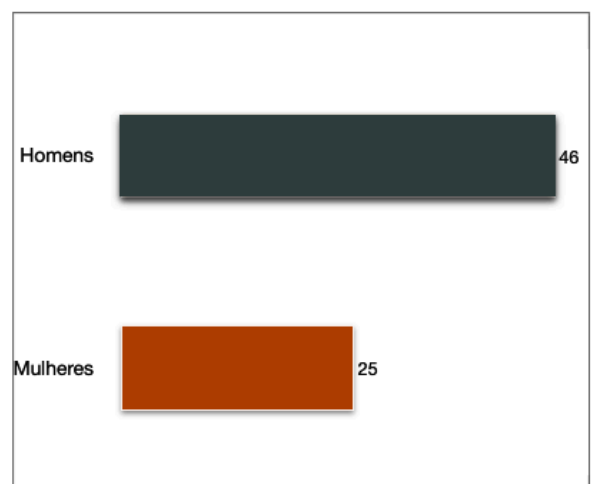
Estrutura Organizativa



Cargos de Direção



Média de Idade



Média de Antiguidade (meses)

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 2019/2020, foram implementadas diversas iniciativas e ações, nomeadamente:

- Nomeação de uma responsável interna no domínio da Igualdade de Género;
- 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;
- Divulgação e partilha do Plano de Igualdade por toda a estrutura da organização, através do sítio da internet e da disponibilização física do mesmo;
- Promoção do equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa, particularmente através da nomeação de 40% de pessoas do sexo sub-representado para o órgão de administração;
- Divulgação interna e afixação no local de trabalho dos direitos e deveres no âmbito da parentalidade;
- Promoção da discussão, definição e implementação de procedimentos internos e de boas práticas, no tema da igualdade de oportunidades.
- Criação de um sistema para partilha de sugestões e reporte/comunicação de reclamações nesta matéria, garantindo o anonimato do colaborador/a, e respetiva apresentação do mesmo a toda a organização;
- Ação de formação e de sensibilização à Igualdade de Género a todos os níveis da organização, assegurando a participação progressiva de todos os colaboradores e colaboradoras;
- Formalização de um protocolo de seguro de saúde para atribuição a toda a estrutura organizacional;
- Implementação da flexibilização da prestação laboral em regime de teletrabalho, tendo em vista uma maior conciliação entre a vida profissional e pessoal.

6. Plano de Igualdade a implementar em 2020/2021

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa		
Objetivo	Medidas Previstas	Meta
Utilizar linguagem inclusiva em todos os documentos estratégicos	Rever a redação dos instrumentos e documentos estratégicos no sitio da internet e outros, no sentido da adoção global da linguagem inclusiva	1º semestre 2021
Sensibilização em matéria de Igualdade de Género e de boas práticas de conduta	Reformulação do manual de boa conduta e partilha do mesmo por toda a estrutura organizacional	1º semestre 2021
Incentivar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	<ul style="list-style-type: none"> Promover a participação dos 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 	outubro 2020 a setembro 2021
Dimensão: Recrutamento e Seleção de Pessoal		
Objetivo	Medidas Previstas	Meta
Garantir a prática da imparcialidade, em termos de género, no processo de recrutamento	Promover a orientação interna para que se garanta na seleção e recrutamento de pessoal que não existe distinção de género, atendendo somente à adequação das competências e motivações para a função a desempenhar	outubro 2020 a setembro 2021

Dimensão: Formação inicial e contínua		
Objetivo	Medidas Previstas	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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	outubro 2020 a setembro 2021

Dimensão: Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal		
Objetivo	Medidas Previstas	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"> • Continuidade da flexibilização da prestação laboral, em regime de prestação subordinada de teletrabalho, tendo em vista uma maior conciliação entre a vida profissional e pessoal • Disponibilização de serviços de saúde mental e bem estar a toda a estrutura organizacional, mediante necessidade partilhada pela mesma • Implementação da prestação laboral em horário flexível, para uma maior compatibilização das vidas profissional e pessoal 	outubro 2020 a setembro 2021

Dimensão: Proteção na Parentalidade		
Objetivo	Medidas Previstas	Meta
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e trabalhadoras	Reforçar a informação sobre direitos e deveres no âmbito da parentalidade, para além do conteúdo mínimo exigido pela ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho	outubro 2020 a setembro 2021
Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho		
Objetivo	Medidas Previstas	Meta
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	<ul style="list-style-type: none"> - 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 os planos de formação, primando pelo princípio do cumprimento da igualdade de oportunidades de qualificação 	<p>outubro 2020 a setembro 2021</p> <p>outubro a dezembro 2020</p>
Dimensão: Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas		
Objetivo	Medidas Previstas	Meta
Incentivo à participação ativa de todos os colaboradores(as) 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 responsável pela matéria da Igualdade de Género	trimestral
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	setembro 2020

7. Avaliação e acompanhamento do plano

O presente plano foi definido para o período de 2020-2021, 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.