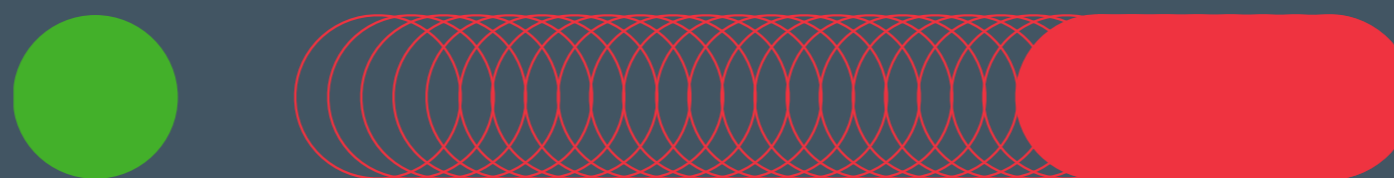


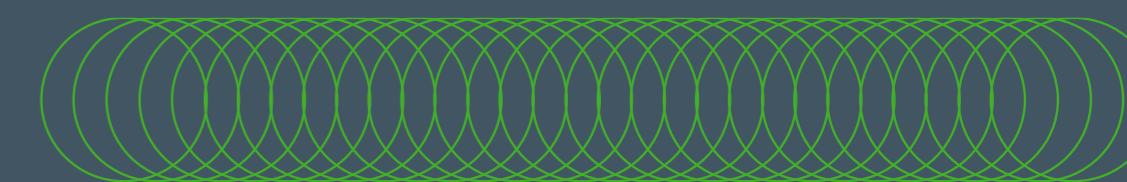
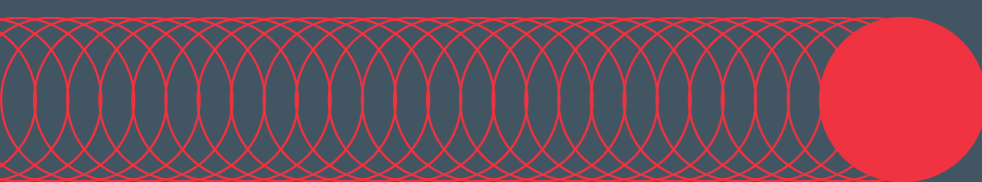
Plano de Igualdade

2022

Versão 01.2022



1. Introdução



Introdução



Sendo princípio da Constituição da República Portuguesa, e estruturante do Estado de direito democrático, a não-discriminação em função do género ou da orientação sexual, e tendo em vista o cumprimento das regras a que se encontra vinculado vertidas da matéria em causa, o Estado Português adotou um conjunto específico de medidas destinadas a identificar situações de discriminação negativa entre géneros e a combater as desigualdades identificadas, nomeadamente, a obrigatoriedade das empresas detidas pelo Estado em adotar planos de igualdade, após um diagnóstico da situação, tendentes a alcançar nas empresas uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando as discriminações e permitindo a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Uma das fases deste processo consubstancia-se na elaboração do diagnóstico das organizações do sector público que, proporcionando uma fotografia das características da instituição, constitui a base a partir da qual se irá delinear o Plano de Igualdade de Género.

Nos termos definidos no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, o BPF deve elaborar um Plano anual de Igualdade de Género e comunicá-lo à Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). A presente obrigação é aplicável para o ano de 2022.

2. Estratégia, Missão e Valores

Estratégia, Missão e Valores

O Banco Português de Fomento, S. A. (BPF), nasce em 2020 fruto de um processo de fusão de três entidades financeiras do setor empresarial do Estado, que se encontravam sob a alçada do Ministério da Economia, a SPGM – Sociedade de Investimento S.A. (SPGM), Instituição Financeira de Desenvolvimento, S.A. (IFD) e PME Investimentos - Sociedade de Investimento, S.A. (PMEI), tendo como objetivo principal contribuir para um Portugal competitivo, inspirado num futuro mais inovador e sustentável. O BPF tem como missão apoiar o desenvolvimento económico e social de Portugal, através da criação e disponibilização de soluções inovadoras, competitivas e adequadas às necessidades e desafios do ecossistema empresarial, potenciando a capacidade empreendedora, o investimento e a criação de emprego, e promovendo a sustentabilidade e a coesão económica, social e territorial do país. Missão esta, que assenta em 3 pilares, Crescimento, Sustentabilidade e Estabilidade.



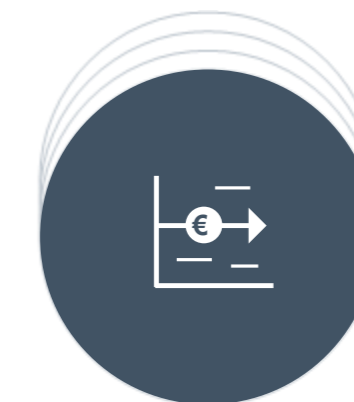
Crescimento

Promover o empreendedorismo, a internacionalização e a inovação, fomentando a criação de emprego



Sustentabilidade

Financiar a transição para uma economia com baixo teor de carbono e resiliente do ponto de vista climático



Estabilidade

Desempenhar um papel anticíclico, permitindo a recuperação económica em períodos de crise.

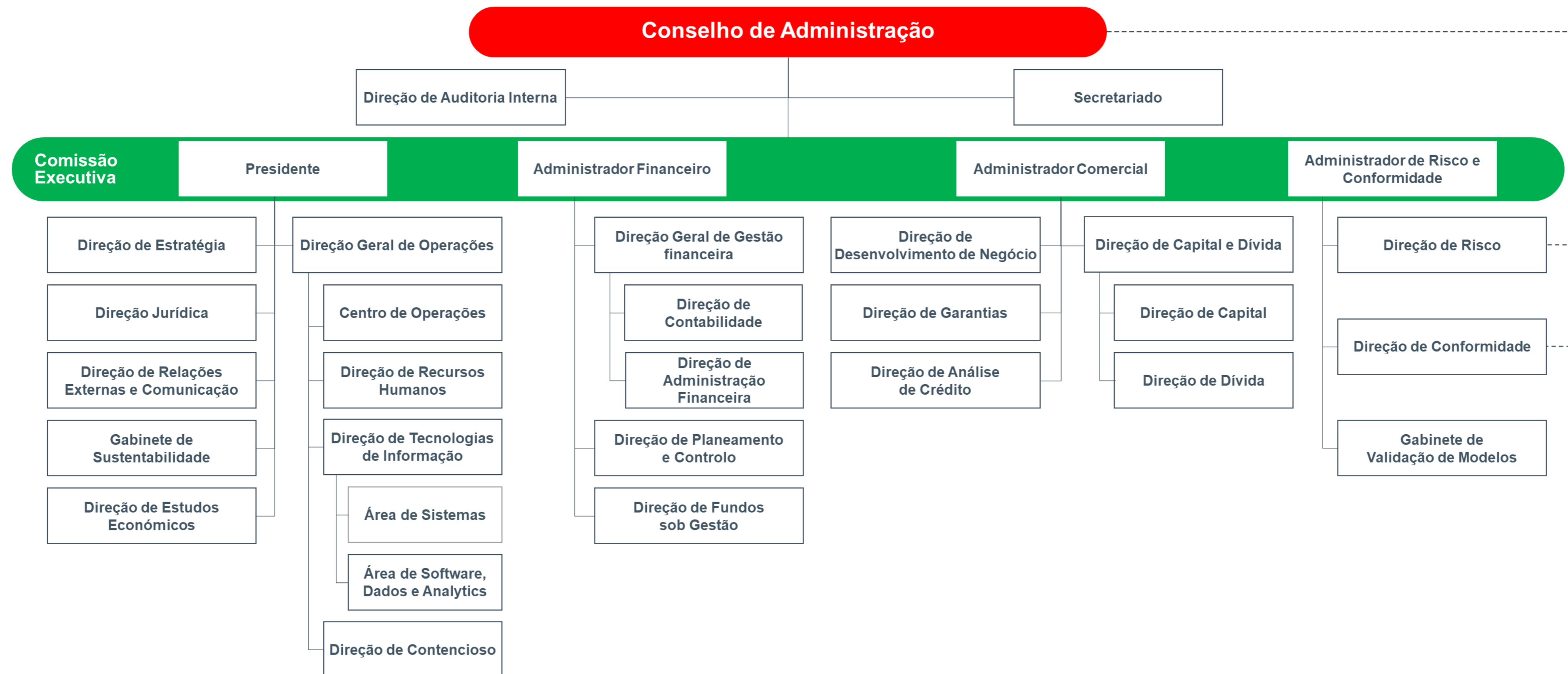


3. Caracterização da situação atual



Caracterização da situação atual

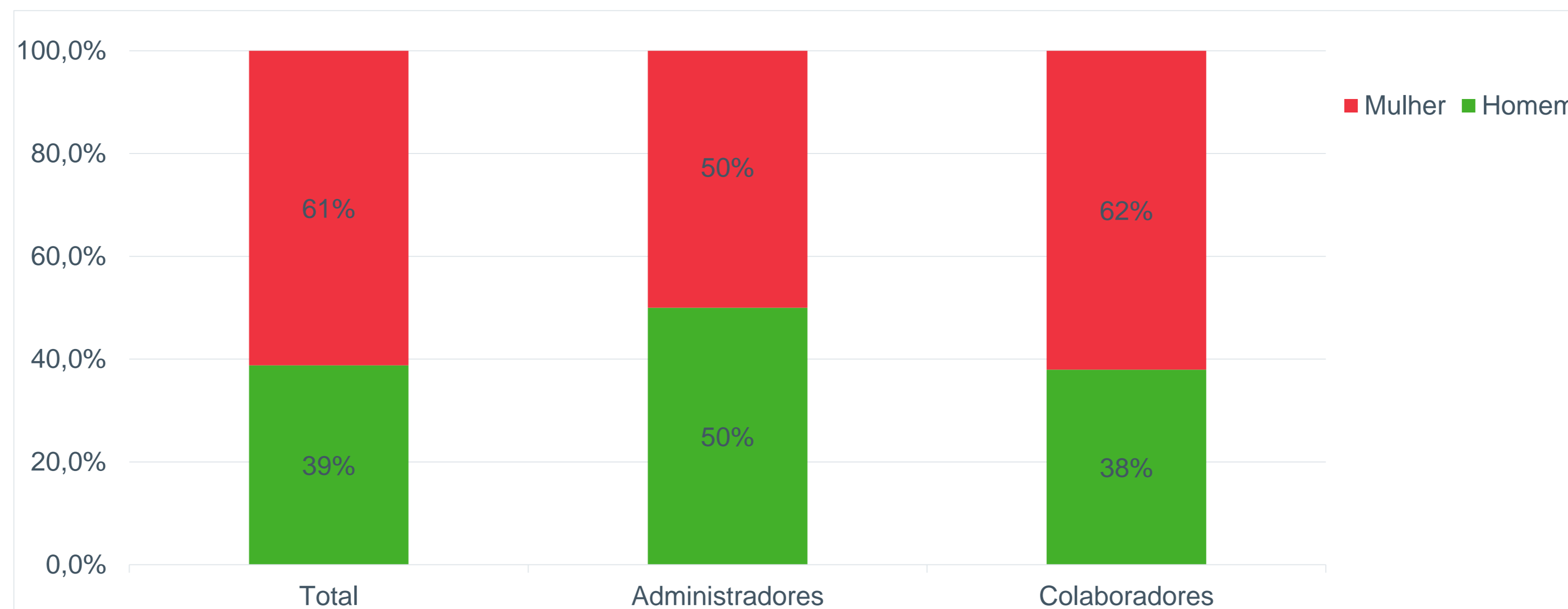
O BPF tem aprovado um quadro de pessoal de 116 pessoas, 8 Administradores e 108 colaboradores, cuja idade média se situa nos 40 anos e cuja distribuição está de acordo com a seguinte estrutura organizacional:



Caracterização da situação atual



No total de colaboradores do BPF, o percentual de género feminino é superior (62%) em relação ao género masculino (38%). Relativamente à Administração, o BPF apresenta um equilíbrio entre ambos os géneros.

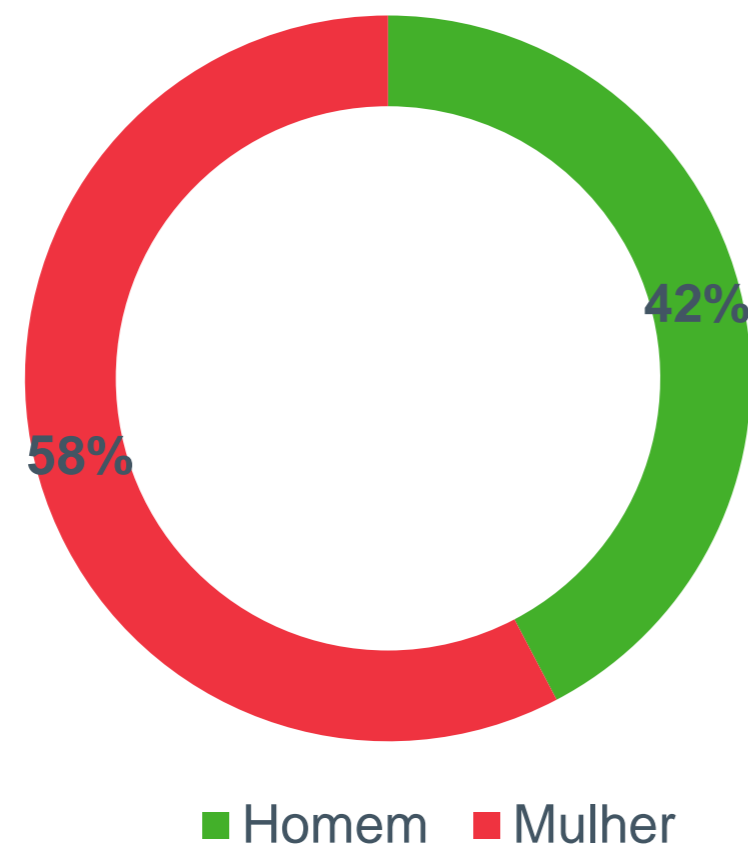


Caracterização da situação atual

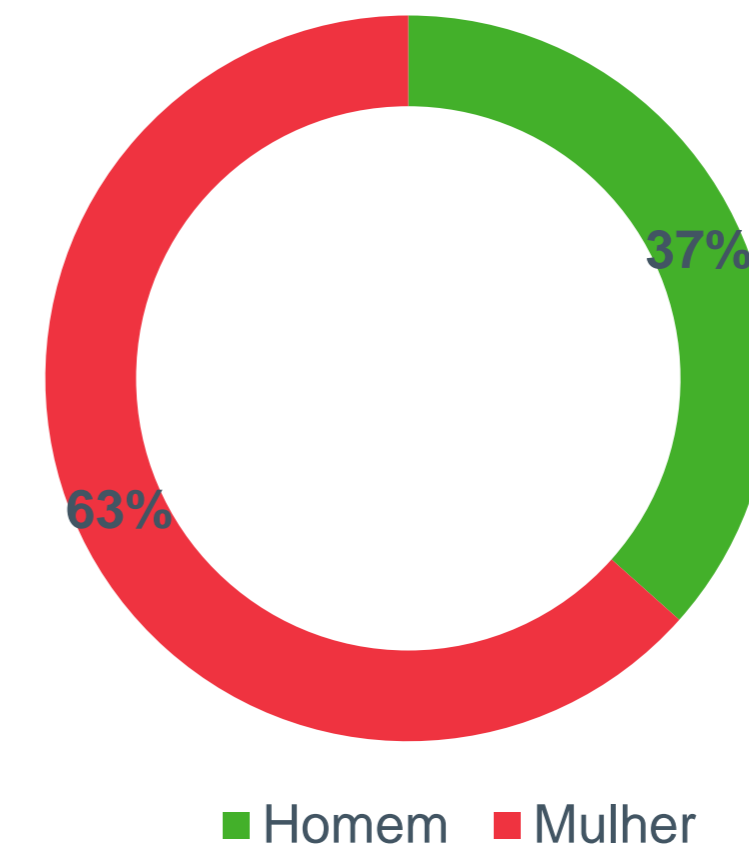


Relativamente à classe dirigente e não dirigente, a distribuição por género demonstra a prevalência de mulheres, que representam mais de metade dos colaboradores.

Colaboradores Dirigentes



Colaboradores Não Dirigentes



Caracterização da situação atual



Igualdade no acesso ao emprego

Os processos de recrutamento podem ser assegurados por entidade externa ou, assegurados internamente, pela Direção de Recursos Humanos. De acordo com a Política de Recrutamento desenvolvida, está prevista a colocação de anúncios em várias plataformas eletrónicas e jornais, sem discriminação de género.

É efetuado um levantamento do número de candidaturas obtidas, assim como é feita uma análise a cada candidatura com base nos critérios definidos para cada função a contratar. São selecionados para entrevista os candidatos que se julguem adequados, tendo em conta os critérios definidos para a função. Os candidatos efetuam, no mínimo, duas entrevistas que são realizadas por diferentes entrevistadores, salvaguardando-se a imparcialidade na seleção dos candidatos.

O BPF atua sempre em conformidade com os Princípios da não discriminação de raça, género, idade, incapacidade, orientação sexual, estado civil, religião ou convicções ideológicas.

Caracterização situação atual



Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação

Uma vez que o BPF foi criado em 2020, fruto da fusão de 3 entidades, tornou-se necessário definir e normalizar as políticas de recursos humanos e respetivos normativos internos.

Nesse sentido, foram definidos os processos que serviram de base à elaboração do plano de formação para 2021/2022, assim como para os anos seguintes.

O plano de formação bianual assenta em necessidades formativas identificadas, e assegura a mulheres e homens o igual acesso ao número de horas de formação certificada, procurando garantir o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, estimulando processos de aprendizagem, sem qualquer tipo de discriminação.

Caracterização situação atual



Igualdade nas condições de trabalho

Não obstante esteja já implementado um Regulamento de Carreiras e Remunerações, está em implementação também uma política de remunerações do BPF nos termos do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.

A política de remunerações rege-se por princípios gerais orientadores como a simplicidade, clareza e transparência; a coerência com uma gestão e controlo de risco sã, prudente e eficaz, de modo a evitar a exposição excessiva ao risco e os conflitos de interesses; a adequação com os objetivos, valores e interesses de longo prazo da sociedade, dos seus clientes, colaboradores e demais *stakeholders*; e a proporcionalidade à dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade da atividade da sociedade. Do mesmo modo, procura orientar-se para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os colaboradores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional.

Caracterização situação atual



Igualdade nas condições de trabalho

Com a criação do BPF e, no sentido de haver uma normalização de políticas internas de recursos humanos, no final de 2020, foi aprovado pelo Conselho de Administração, o Regulamento de Carreiras e Remunerações, que descreve os princípios orientadores do BPF para efeitos de progressão e promoção/gestão de carreiras.

O Regulamento é de aplicação transversal, não existindo qualquer diferenciação de género, uma vez que a gestão de carreiras está associada às carreiras e categorias profissionais aí definidas.

Associado ao Regulamento de Carreiras e Remunerações, bem como a outros normativos relacionados, foi desenvolvido um Sistema de Avaliação de Desempenho, também transversal a todos os colaboradores.

Caracterização da situação atual

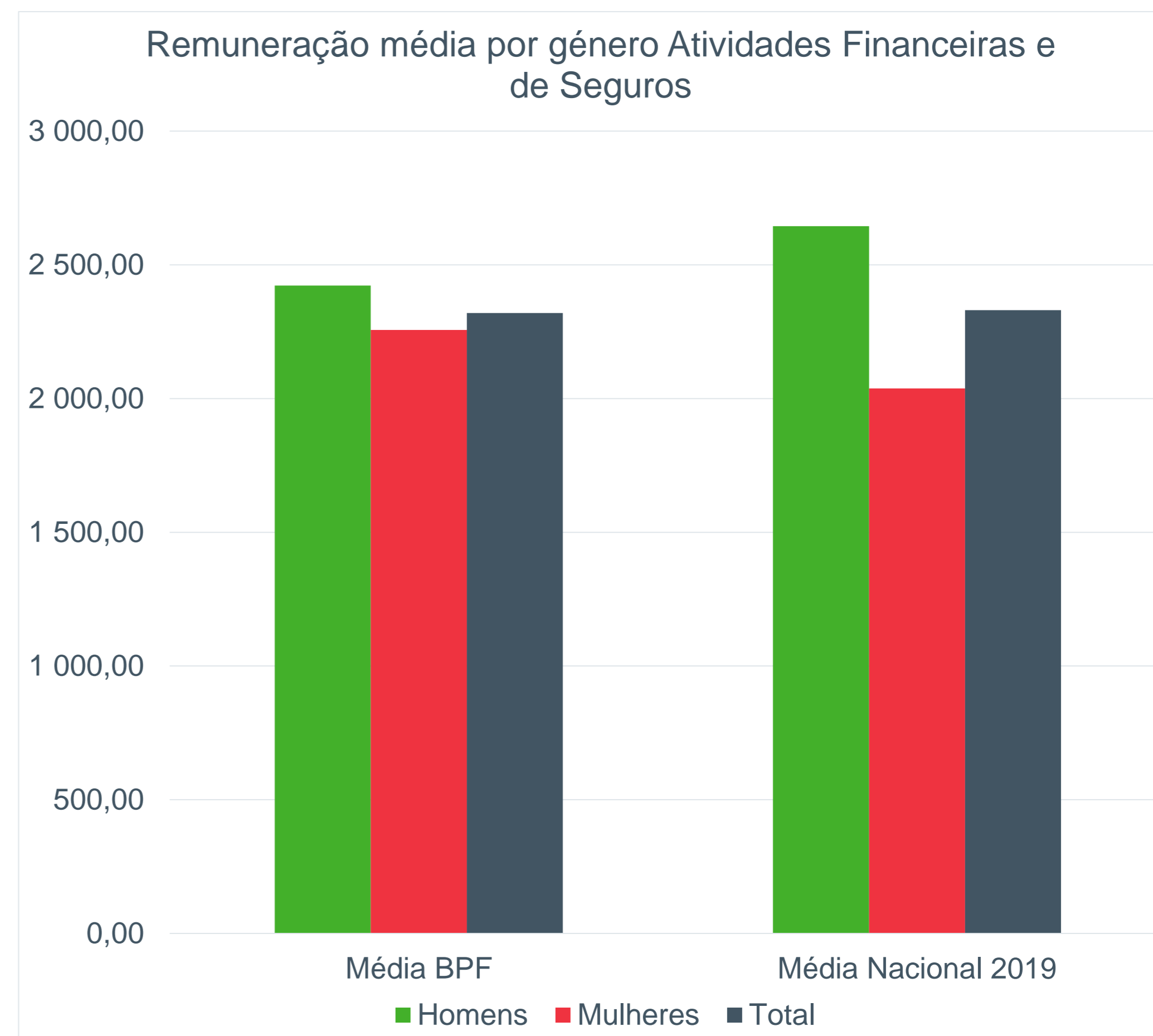


Igualdade nas condições de trabalho

O BPF opera no setor das Atividades Financeiras e de Seguros, setor esse que segundo os dados do PORDATA com referência a 2019, apresenta uma média da remuneração dos trabalhadores por conta de outrem de cerca de € 2.330, sendo que no caso do género masculino correspondia a cerca de € 2.645 e do género feminino € 2.038, refletindo uma discrepância salarial no setor de cerca de € 606,90 (30%) entre géneros. Esta análise inclui remuneração base e outras remunerações mensais.

Verifica-se que a média de remuneração mensal do género feminino no BPF é superior (11%) em relação à média do setor, já a média de remuneração do género masculino é ligeiramente inferior (8%).

Apesar da maior representatividade do género feminino no BPF, em termos de remunerações verifica-se que a média remuneratória é inferior em cerca de 7% face à média do género masculino.



Caracterização da situação atual



Proteção na parentalidade

O BPF além do natural respeito e cumprimento integral dos direitos associados à parentalidade, implementa, quando aplicável, várias medidas visando favorecer o exercício da parentalidade.

Encontra-se disponível para consulta, em diferentes meios internos, toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

O BPF promove a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal a mulheres e homens, respeitando e cumprindo a legislação aplicável.

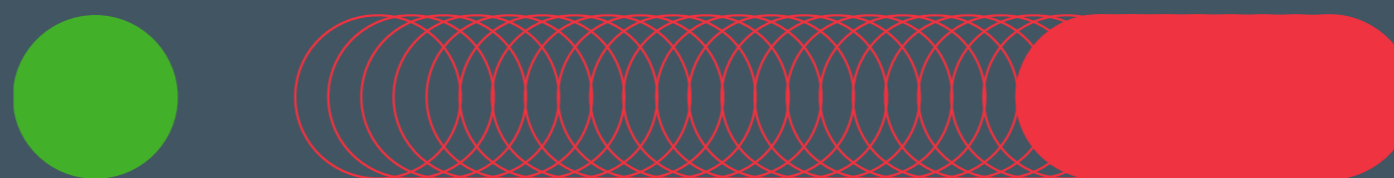
O BPF possibilita ainda, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário, bem como a flexibilização do horário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Caracterização da situação atual

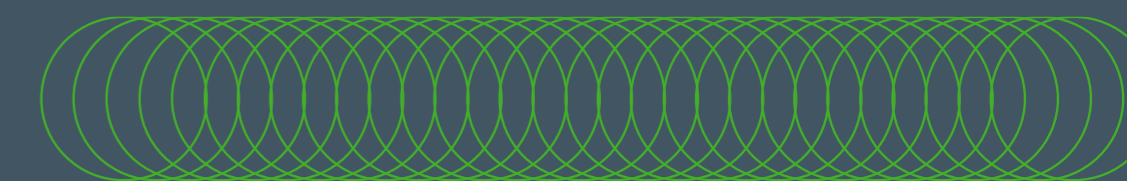
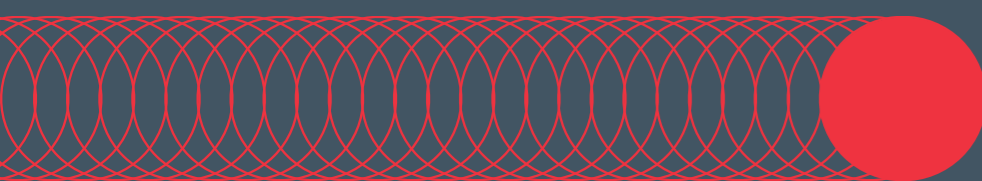


Boas práticas

- Encontra-se em vigor uma política de atribuição de seguro de saúde a todos/as colaboradores/as e respetivo agregado familiar.
- O BPF assegura ainda um seguro de acidentes pessoais que complementa o seguro de saúde e seguro de acidentes de trabalho, para cobertura de acidentes, permitindo em caso de acidente em viagem de negócios, uma maior proteção e acompanhamento dos/as colaboradores/as.
- É também atribuído um seguro de vida aos/às colaboradores/as do Banco.
- Aquando do nascimento de um/a filho/a do/a colaborador/a, é oferecido um cheque-prenda, atualmente associado a uma fundação sem fins lucrativos.



4. Plano para a Igualdade de Género



Plano para a Igualdade de Género



Com a análise da situação atual, é possível verificar que o BPF realiza esforços no sentido de cumprir com as orientações na temática da igualdade de género. No entanto foi definido um plano de intervenção multinível, que inclui ações já em curso, assim como iniciativas a implementar no curto e médio-prazo.

Neste plano o foco foi colocado ao nível das políticas de recursos humanos, da liderança das chefias de topo e intermédias, da monitorização e reporte e ao nível da comunicação institucional.

Plano para a Igualdade de Género



Nível	Descrição da medida	Horizonte Temporal
Políticas de Recursos Humanos	Explicitar os princípios da igualdade de oportunidades por género nos processos de recrutamento interno e externo.	2022
	Implementar no processo de recrutamento/seleção uma <i>shortlist</i> de candidatos equilibrada em termos de representatividade de género e, idealmente com mais candidatos do género menos representativo na função em questão, desde que cumpram os requisitos da função.	2022
	Disponibilização de dispensa no dia de aniversário do colaborador.	2022
	Continuidade da implementação de práticas de trabalho flexível já em vigor, nomeadamente trabalho remoto, horários flexíveis e novas modalidades de organização do trabalho.	2022
Liderança	Desenvolvimento de uma estratégia de comunicação / ativação com o objetivo de potenciar o impacto de <i>role models</i> das chefias de topo e intermédias do BPF para disseminar práticas inclusivas e promotoras da igualdade de género.	2022
Monitorização e Reporting	Monitorizar e reportar às entidades competentes os indicadores relativos à igualdade de género.	2022
	Publicar, com visibilidade externa, o Plano de Igualdade de Género, bem como o seu acompanhamento anual, de modo a sublinhar o compromisso executivo com a temática.	2022
Comunicação Institucional	Adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade da APPDI – Associação Portuguesa Para a Diversidade e Inclusão.	2022
	Promover a divulgação de informação referente a direitos na parentalidade e à partilha entre homens e mulheres dos direitos de assistência à família.	2022

Plano para a Igualdade de Género



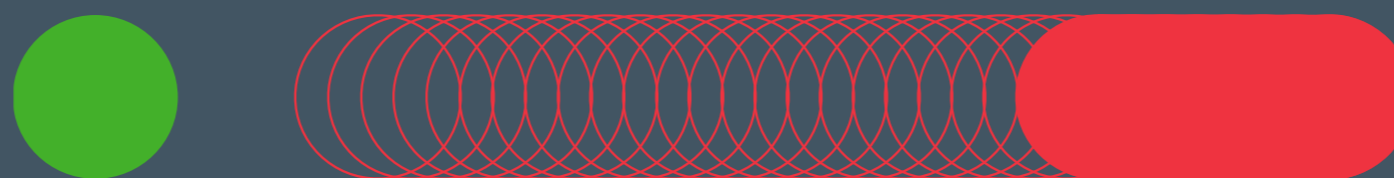
Execução do Plano para a Igualdade 2022

A elaboração do presente plano seguiu as orientações constantes do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais), publicado pelo CITE no seguimento do despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho. Nesse sentido, pretende-se aprofundar a capacitação interna do BPF para uma mudança participada, sustentada e sustentável, da sua cultura organizacional. O presente Plano para a Igualdade de Género aplica-se a todos os colaboradores e colaboradoras do BPF.

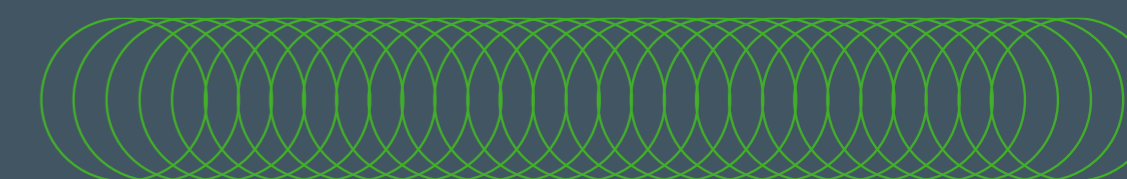
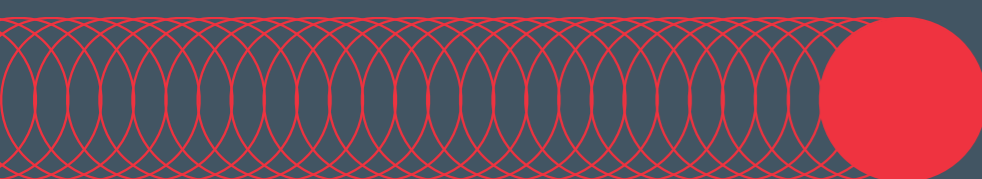
Acompanhamento e Revisão do Plano

O presente plano foi definido para o ano de 2022 e pretende-se a sua monitorização e revisão com uma periodicidade anual, através da avaliação do cumprimento das medidas definidas, bem como, eventual incorporação de novas medidas. Esta revisão anual é formalizada pela publicação interna e externa do documento.

Terminada a vigência do presente plano, será realizado novo diagnóstico de avaliação das medidas implementadas para desenvolvimento de um plano futuro.



5. Legislação aplicável



Legislação aplicável



O presente documento foi elaborado segundo a seguinte legislação: RCM* 19/2012, de 23 de fevereiro; RCM 103/2013, de 31 de dezembro, RCM 18/2014, de 7 de março, Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e Lei 62/2017, de 1 de agosto de 2017, Lei n.º 93/2019 de 4 de setembro que altera a Lei n.º 7/2019 de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho.

*RCM – Resolução do Conselho de Ministros

Financiamos o futuro.



Banco Português
de Fomento

