



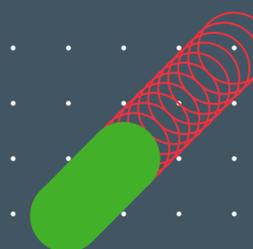
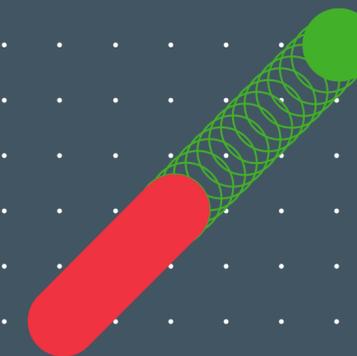
Banco Português
de Fomento

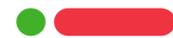
Plano de Igualdade

set 2024 – set 2025

Elaborada Por: DRH

V2.2024

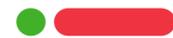




Sendo princípio da Constituição da República Portuguesa, e estruturante do Estado de direito democrático, a não-discriminação em função do género ou da orientação sexual, e tendo em vista o cumprimento das regras a que se encontra vinculado vertidas da matéria em causa, o Estado Português adotou um conjunto 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, constitua 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 2025.



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

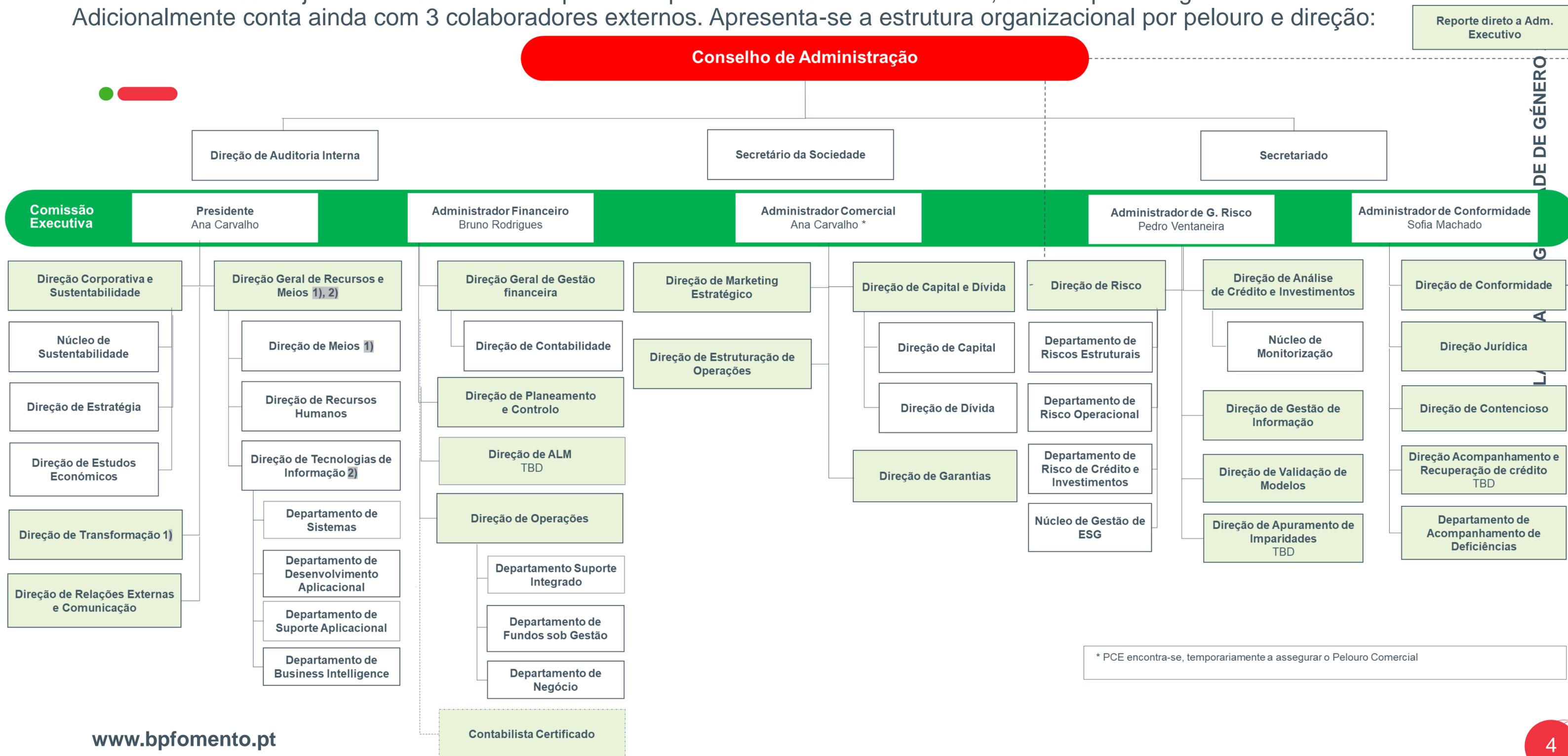
Financiar a transição para uma economia com baixo teor de carbono e resiliente do ponto de vista climático



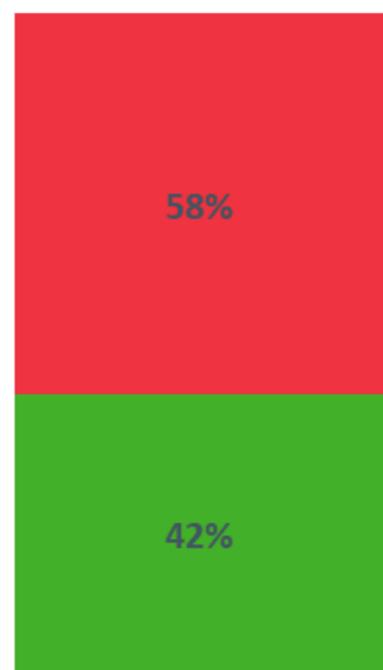
Estabilidade

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

O BPF conta a 30 de junho de 2024 com um quadro de pessoal de 184 colaboradores, 33 dos quais dirigentes. Adicionalmente conta ainda com 3 colaboradores externos. Apresenta-se a estrutura organizacional por pelouro e direção:



Caracterização da situação atual



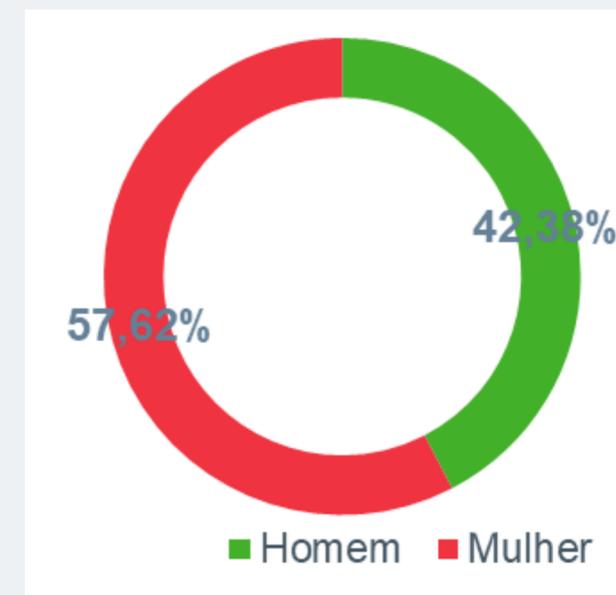
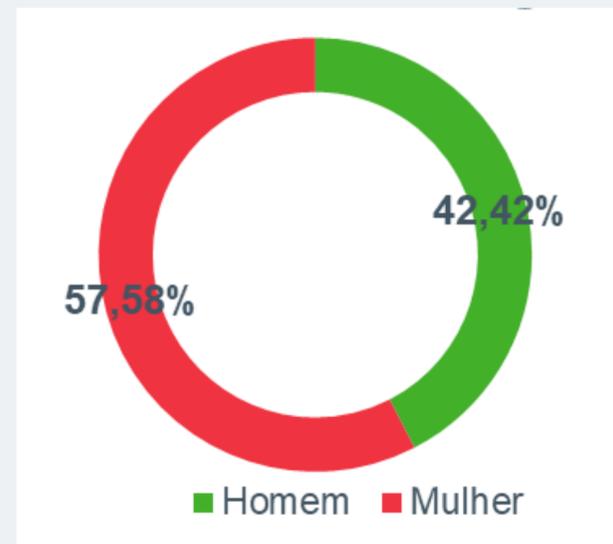
■ Homem ■ Mulher

No total de colaboradores do quadro do BPF, o percentual de género feminino é superior (58%) em relação ao género masculino (42%), inclusive em Cargos Dirigentes. Se considerarmos os colaboradores externos a prevalência do género feminino mantém-se: Mulheres 57%; Homens 43%.

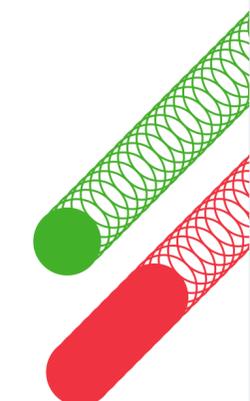


Em termos de evolução, tem-se assistido a um caminhar para a **paridade/equilíbrio de género**, com a prevalência de colaboradores do género feminino ao longo do último ano, mas com o diferencial a diminuir face ao numero de colaboradores do género masculino.

Colaboradores Dirigentes



Colaboradores Não Dirigentes



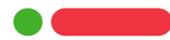
Igualdade no acesso ao emprego



- 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 (no mínimo sempre 2 entrevistadores), salvaguardando-se a imparcialidade e a mitigação de potenciais conflitos de interesses 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 da situação atual

Igualdade de oportunidades 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, que se encontram em vigor também para 2024 e se manterão para o ano de 2025, sem prejuízo da revisão das políticas e procedimentos que possam existir.
- O plano de formação 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.
- O BPF comparticipa e incentiva todos/as os/as colaboradores/as à participação em formação académica e/ou certificações internacionais.

Igualdade nas condições de trabalho



- Encontra-se implementado um Regulamento de Carreiras e Remunerações, bem como políticas de remunerações nos termos do Aviso n.º 3/2020 do Banco de Portugal.
- A política de remunerações, revista em 2023 (e cuja revisão de 2024 se encontra em curso), rege-se por princípios gerais orientadores como a simplicidade, clareza e transparência; a coerência com uma gestão e controlo de risco são, 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.

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, revisto em 2024, para incorporação de critérios objetivos.
- Sem prejuízo, é objetivo do BPF continuar a promover a implementação das melhores práticas, pelo que se encontra já em curso o projeto de revisão abrangente ao nível de gestão de carreiras, estando prevista a implementação de metodologia de qualificador de funções, de acordo com as melhores práticas de mercado e que continuará a manter nos seus princípios a inexistência de qualquer diferenciação de género.

Caracterização da situação atual

Igualdade nas condições de trabalho

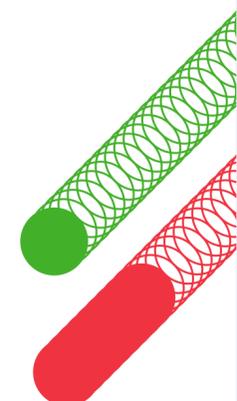
Remuneração média por género Atividades Financeiras e de Seguros



O BPF opera no setor das Atividades Financeiras e de Seguros, setor esse que segundo os dados do PORDATA com referência a 2022 (dados disponíveis), apresenta uma média da remuneração dos trabalhadores por conta de outrem de cerca de € 2.429,00, sendo que no caso do género masculino correspondia a cerca de € 2.752,90 e do género feminino € 2.140,90 refletindo uma discrepância salarial no setor de cerca de € 612 (29%) 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 ligeiramente **superior (+9%) e aumentou face a dez/23 em relação à média do setor**, já a média de remuneração do **género masculino continua inferior à média do setor (-6%), mas a diferença tem vindo a diminuir (-11% em dez/23)**. Apesar da maior representatividade do género feminino no BPF, em termos de remunerações verifica-se que a média remuneratória é inferior em cerca de 11% face à média do género masculino.

Nota: Estes indicadores serão alvo de avaliação no âmbito do projeto de Revisão de Carreiras em curso.



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.

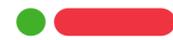
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

- O BPF promove a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal a mulheres e homens, respeitando e cumprindo a legislação aplicável.
- O BPF tem ainda implementado desde 2022, um Modelo de Teletrabalho (que em 2023 foi estendido aos Dirigentes), e permite a flexibilização do horário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

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.
- Tolerância no dia de aniversário do/a colaborador(a).
- Tolerância de ½ dia para acompanhamento de descendentes no 1.º dia de escola (berçário e anos de transição de ciclo).

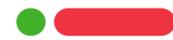


- Com a análise da situação atual, é possível verificar que o BPF realiza esforços no sentido de cumprir com as orientações na temática da igualdade de género.
- O objetivo é dar continuidade às medidas previstas no plano anterior, e adicionalmente reforçar o foco, em linha com o delineado com os objetivos estratégicos, ao nível da revisão das políticas de recursos humanos, do reforço da capacitação dos líderes, da monitorização e reporte e reforço ao nível da comunicação institucional, através das medidas que se apresentam de seguida.

Dimensão	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.	2024-2025
	Política de Recrutamento e Seleção em revisão (para reforço das práticas de não concorrência e recrutamento inclusivo)	2024-2025
	Manter 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.	2024-2025
	Modelo de avaliação de desempenho assente em competências e objetivos (promoção da meritocracia)	2024-2025
	Revisão da Política e Modelo de gestão de carreiras	2024-2025
	Disponibilização de dispensa no dia de aniversário do colaborador e dispensa em vigor do 1.º dia de escola dos descendentes	2024-2025
	Igualdade de acesso à formação profissional e aposta na participação de formações académicas e certificações internacionais	2024-2025
	Continuidade da implementação de práticas de trabalho flexível já em vigor, nomeadamente trabalho remoto, horários flexíveis e novas modalidades de organização do trabalho.	2024-2025
	Desenvolvimento da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (conforme previsto na Estratégia de Sustentabilidade 24-26)	2025-2026



Dimensão	Descrição da medida	Horizonte Temporal
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: formação relativa a "uncounscious bias" incluída no plano de formação do BPF	2024-2025
Comunicação Institucional	Adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade da APPDI – Associação Portuguesa Para a Diversidade e Inclusão.	2024-2025
	Adesão ao Grupo de Trabalho de Diversidade, Equidade e Inclusão do BCSD Portugal.	2024-2025
	Promover a divulgação de informação referente a direitos na parentalidade e à partilha entre homens e mulheres dos direitos de assistência à família.	2024-2025



Execução do Plano para a Igualdade 2024

- 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 2025 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.



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.

Financiamos o futuro.

BP
**Banco Português
de Fomento**

Banco Português de Fomento, S.A.
Rua Professor Mota Pinto, n.º 42-F,
2.º Andar, Sala 2.11
4100-353 Porto | PORTUGAL

T (+351) 226 165 280 (chamada para rede fixa nacional)
F (+351) 226 165 289 (chamada para rede fixa nacional)

bpfomento@bpfomento.pt
www.bpfomento.pt