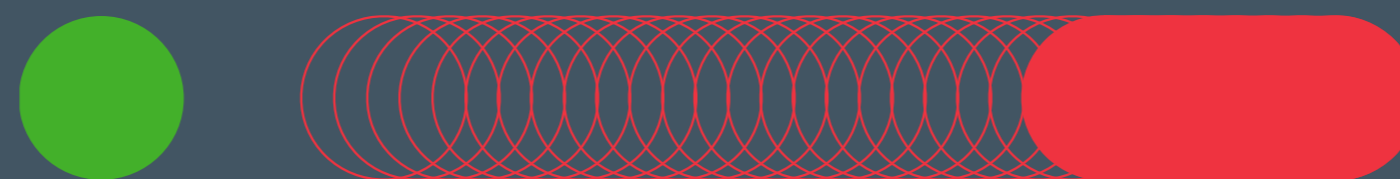


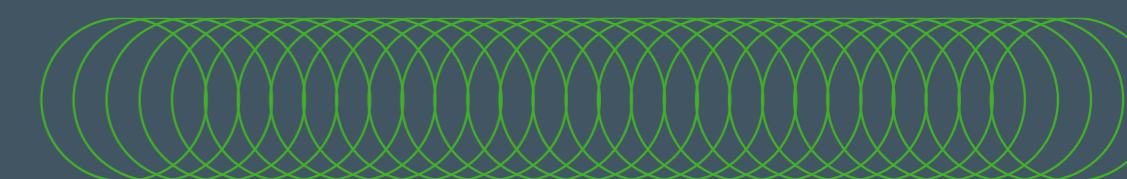
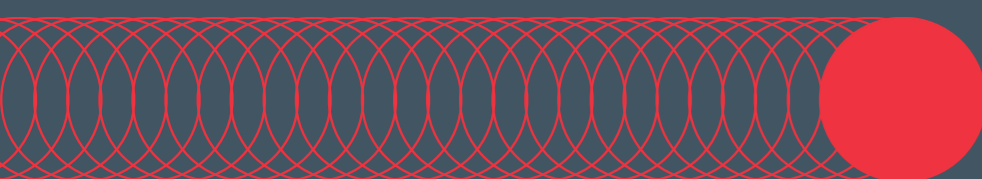
# Plano de Igualdade

set2023-set2024


Versão 01.2023



# 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, 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 2024.

## 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.



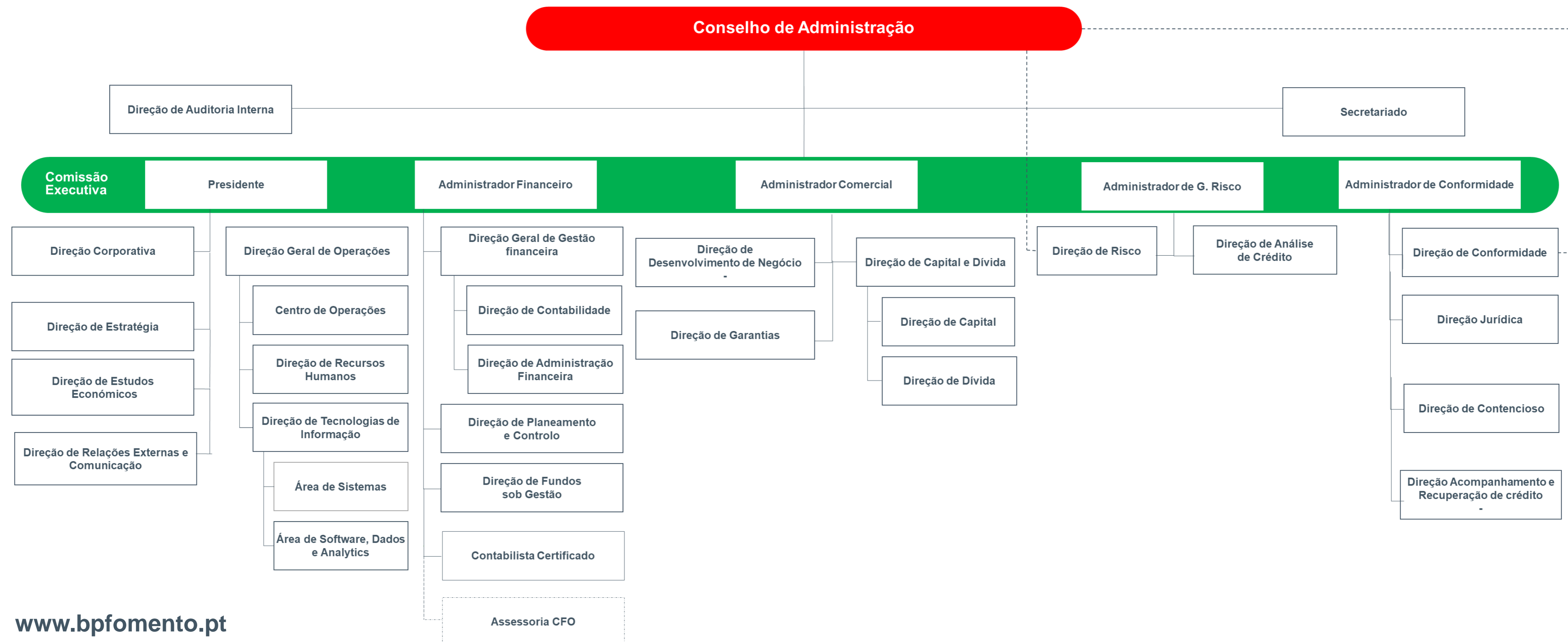
# 3. Caracterização da situação atual



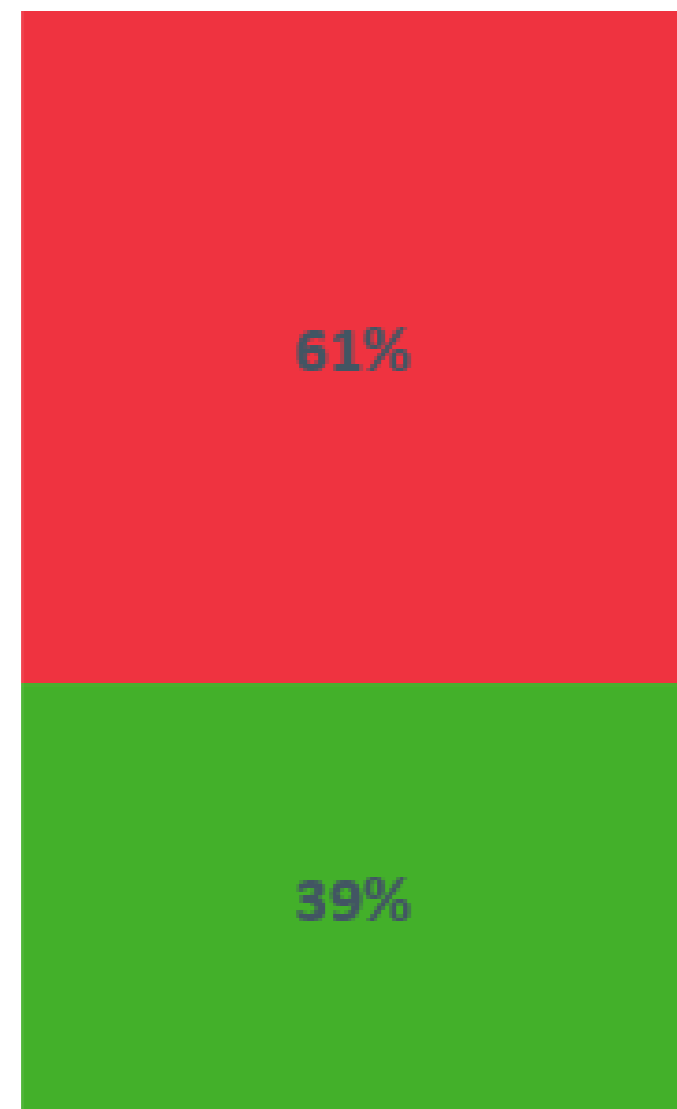
# Caracterização da situação atual



O BPF conta com um quadro de pessoal de 152 colaboradores, 27 dos quais dirigentes (dados fechados a 30jun/23). Adicionalmente conta ainda com 5 colaboradores externos. Apresenta-se a estrutura organizacional por pelouro e direção:



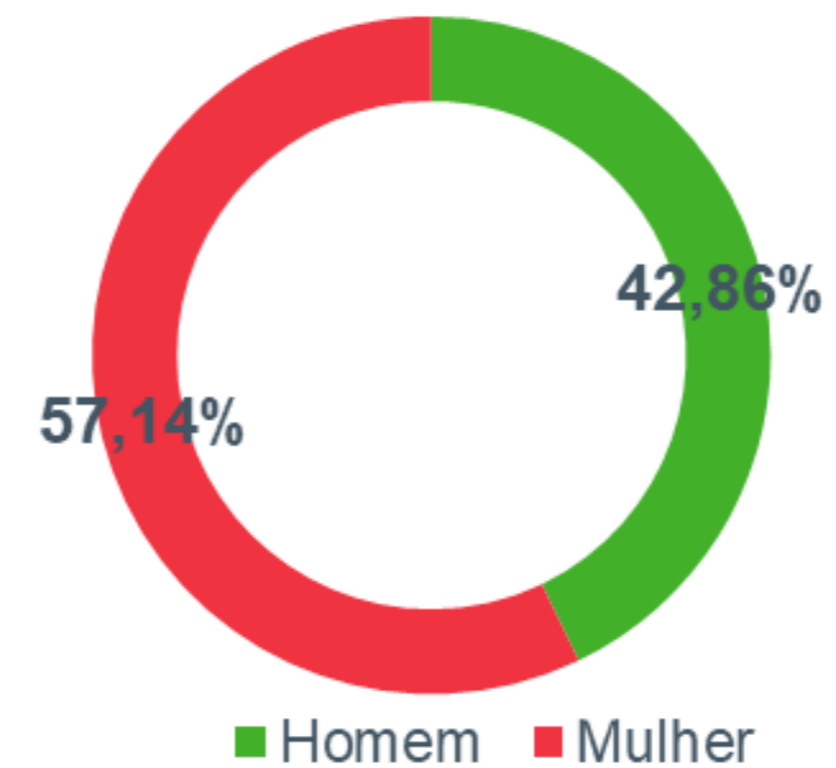
# Caracterização da situação atual



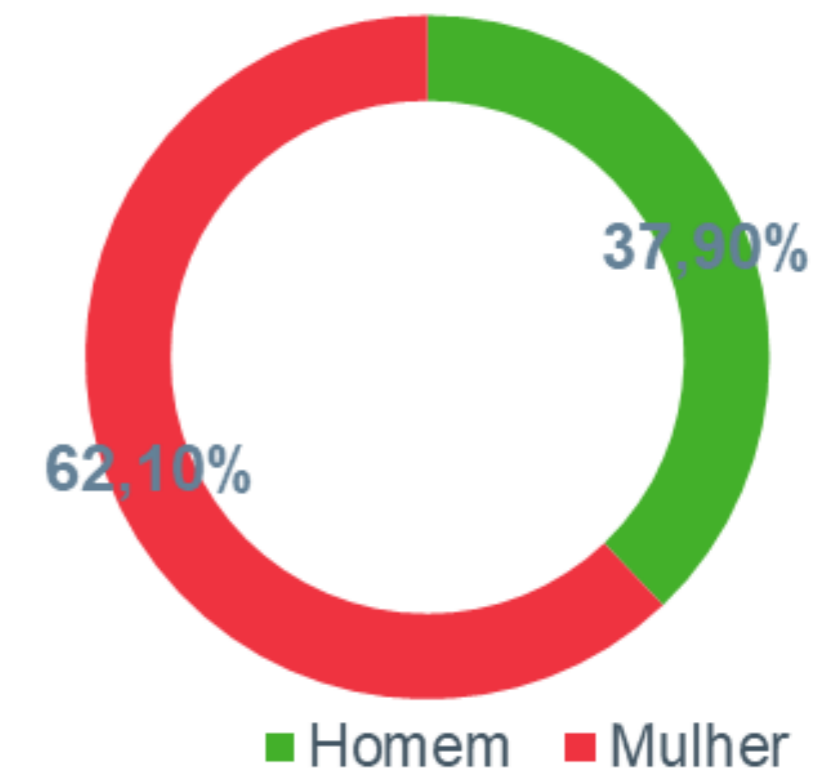
No total de colaboradores do quadro do BPF, o percentual de género feminino é superior (61%) em relação ao género masculino (39%). Se considerarmos os colaboradores externos a prevalência do género feminino mantém-se: Mulheres 59%; Homens 41%

■ Homem ■ Mulher

## Colaboradores Dirigentes



■ Homem ■ Mulher



■ Homem ■ Mulher

## 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, que se encontram em vigor também para os anos de 2023 e se manterão para o ano de 2024, 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.

# Caracterização situação atual



## 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 no presente ano de 2023, 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.

# 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.

Sem prejuízo, é objetivo do BPF continuar a promover a implementação das melhores práticas, pelo que se encontra definida uma revisão abrangente ao nível de gestão de carreiras, bem como do sistema de avaliação de desempenho, que continuará a manter nos seus princípios a inexistência de qualquer diferenciação de género.

# Caracterização da situação atual

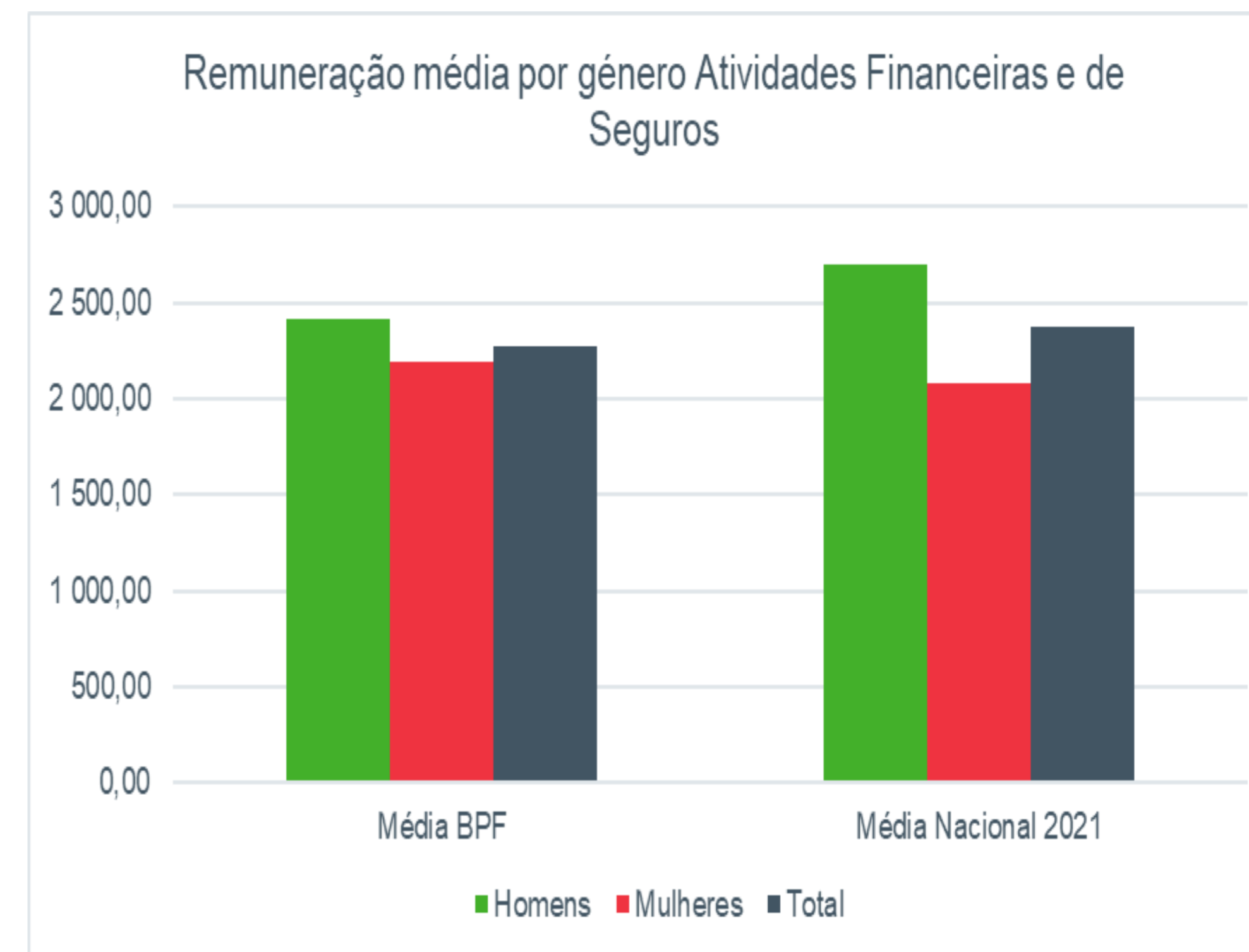
## Igualdade nas condições de trabalho

O BPF opera no setor das Atividades Financeiras e de Seguros, setor esse que segundo os dados do PORDATA com referência a 2021 (dados disponíveis), apresenta uma média da remuneração dos trabalhadores por conta de outrem de cerca de € 2.374,40, sendo que no caso do género masculino correspondia a cerca de € 2.698,80 e do género feminino € 2.081,00 refletindo uma discrepância salarial no setor de cerca de € 617,80 (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 ligeiramente superior (5%) em relação à média do setor, já a média de remuneração do género masculino é inferior (-11%).

Apesar da maior representatividade do género feminino no BPF, em termos de remunerações verifica-se que a média remuneratória é inferior em cerca de 10% face à média do género masculino, pelo que se encontra já aprovado internamente um plano de avaliação de diferenças remuneratórias, com vista a colmatar qualquer desigualdade não justificada (ainda que não relacionada com o género).

[www.bpfomento.pt](http://www.bpfomento.pt)



# 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 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.

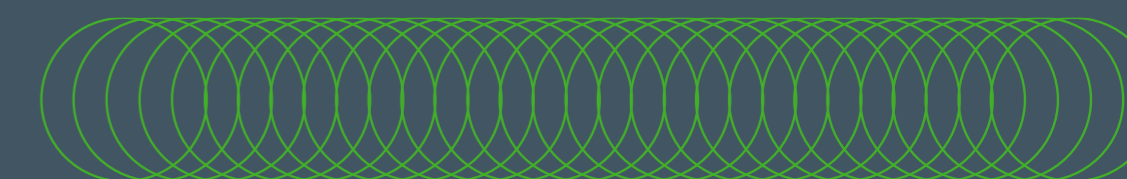
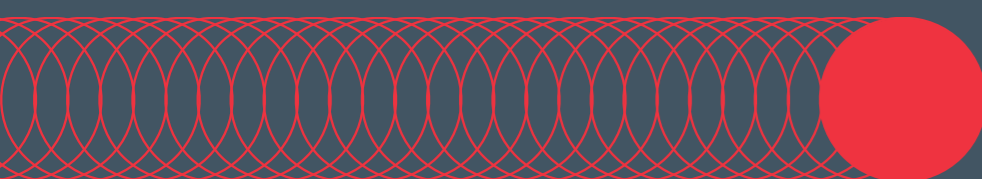
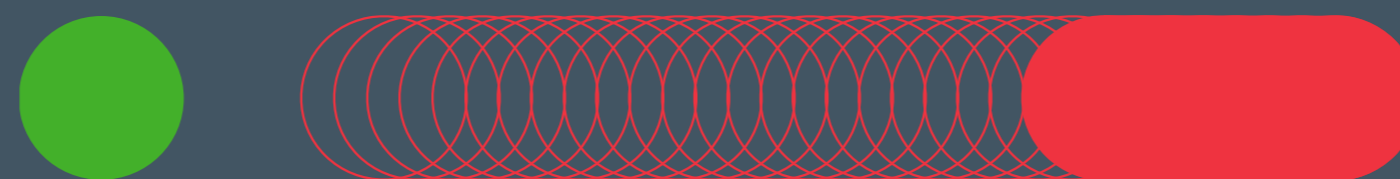
# Caracterização da situação atual



## 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.
- 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).

# 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.

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.

# 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.	2023-2024
	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.	2023-2024
	Disponibilização de dispensa no dia de aniversário do colaborador.	2023-2024
	Continuidade da implementação de práticas de trabalho flexível já em vigor, nomeadamente trabalho remoto, horários flexíveis e novas modalidades de organização do trabalho.	2023-2024
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.	2023-2024
Monitorização e Reporting	Monitorizar e reportar às entidades competentes os indicadores relativos à igualdade de género.	2023-2024
	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.	2023-2024
Comunicação Institucional	Adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade da APPDI – Associação Portuguesa Para a Diversidade e Inclusão.	2023-2024
	Promover a divulgação de informação referente a direitos na parentalidade e à partilha entre homens e mulheres dos direitos de assistência à família.	2023-2024

# Plano para a Igualdade de Género



## 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 2024 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

