

RECOMENDAÇÃO Nº 69/CITE/2022

Nome da entidade: Banco Português de Fomento, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Banco Português de Fomento, S.A.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade do Banco Português de Fomento, S. A. (BPF)

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

O BPF refere a utilização do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade anual, tendo como base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico. Com esta metodologia, a organização assegura o cumprimento dos preceitos legais nas áreas de intervenção prioritárias, estabelecendo medidas complementares em áreas identificadas em diagnóstico.

1.1. Objetivos

Os objetivos expressos no plano de intervenção multinível, inclui ações já em curso, assim como iniciativas a implementar no curto e médio-prazo.

1.2. Componentes de intervenção

As áreas de intervenção prioritárias centram-se ao nível das políticas de recursos humanos, da liderança das chefias de topo, da monitorização e reporte, bem como ao nível da comunicação institucional.

1.3. Calendário de execução

O período de abrangência do plano é o ano de 2022, embora haja algumas medidas que decorrem de ações de anos anteriores.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O BPF assume o compromisso da monitorização e revisão do seu Plano, com uma periodicidade anual, sendo que pela avaliação da execução das medidas definidas e incorporar novas medidas. Terminada a vigência do plano, será realizado um novo diagnóstico de avaliação das medidas implementadas para desenvolvimento de um novo plano para o futuro.”

II – Análise Técnica

Da análise do Plano apresentado, cujos pontos fundamentais foram anteriormente sintetizados, há a realçar o seguinte:

- De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo N.º 18/2019 de 21 de junho, foi produzido um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, sendo que cada entidade deve começar por realizar um autodiagnóstico, tendo como base a referida Matriz de apoio ao diagnóstico.
- No Plano apresentado pelo BPF, os objetivos e a descrição das medidas operacionalizadas estão relacionados com os resultados do diagnóstico realizado e a implementação será avaliada, quanto à eficiência e eficácia.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano do BPF:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, está disponível no site da CITE o Guião já referido em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- De acordo com a legislação, a CITE desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.
- Assim, sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade deverá utilizar os seguintes instrumentos: o Guião com menção a metas, indicadores, orçamento caso aplicável, e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.
- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- Saliencia-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.

- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, este Plano não apresenta valores de orçamento ou indicadores de resultado ou de impacto, que permitam a medição dos resultados finais. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e realizar as mudanças positivas que se querem concretizar.

Lisboa, 22 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade pelos membros da CITE, a 2 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.