

RECOMENDAÇÃO Nº 6/CITE/2023

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 junho, 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.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade do **Banco Português de Fomento, S.A.** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor. A partir dos resultados obtidos no diagnóstico, identificou as dimensões estratégicas e apresentou cinco medidas para elaborar e implementar o Plano para a Igualdade em 2024.

1. Diagnóstico

O **Banco Português de Fomento, S.A.** seguiu as orientações constantes do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, publicado pelo CITE no seguimento do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

1.1. Objetivos

O plano para a igualdade do **Banco Português de Fomento, S.A.** pretende aprofundar a capacitação interna para uma mudança participada, sustentada e sustentável, da sua cultura organizacional.

1.2. Componentes de intervenção

O **Banco Português de Fomento, S.A.** apresentou o seu o Plano para o ano 2024, de acordo com a Matriz de Apoio de Diagnóstico do Guião para efeito de elaboração dos Planos de Igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Assim, o **Banco Português de Fomento, S.A.** propôs-se a implementar medidas nas 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 vigência do Plano para a Igualdade é de 2023-2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O presente plano foi definido para o ano de 2024 e a sua monitorização e revisão terá uma periodicidade anual, através da avaliação do cumprimento das medidas. Esta revisão é formalizada pela publicação interna e externa do documento. Terminada a

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

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- O **Banco Português de Fomento, S.A.** elaborou o diagnóstico e Plano para a Igualdade com base nas orientações do guião para efeito de elaboração dos planos de igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos com os dados desagregados por sexo, mas não foi possível aferir a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração e de fiscalização, de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o Plano não identifica os valores de orçamento e não apresenta os indicadores e as metas de resultado e de impacto, que permitam a medição dos resultados finais. Estes requisitos são fundamentais para acompanhamento e avaliação da execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade do **Banco Português de Fomento, S.A.**:

- 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, informa-se que se encontra disponível no site da CITE em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6
- De acordo com a legislação acima referida, 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 a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Recomenda-se a caracterização dos seus recursos humanos desagregados por sexo, nomeadamente, os órgãos de administração e de fiscalização de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização, permitindo igual visibilidade a mulheres e homens, de modo transversal a toda a organização.

- Salienta-se a importância da elaboração de um plano centrado nas dimensões para a igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando os objetivos e medidas essenciais que devem estar articulados entre si, prevendo situações futuras, nomeadamente práticas discriminatórias.
- Recomenda-se que o **Banco Português de Fomento, S.A.** deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida. Caso não existam custos financeiros na implementação da medida, referir que não envolve custos específicos, mas se existirem verbas deverá especificar os custos específicos para implementação das respetivas medidas.
- Relativamente à operacionalização, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados (por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar), bem como as metas a alcançar de forma a medir os resultados (por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); até final do semestre (período de tempo).
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade de 2024.

Lisboa, 10 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

CSS/MRF