



Plano de Igualdade de Género

2020

Elaborado por:	DAF: Autor: Cristiana Reis / Revisão: Vânia Alves		
Destinatário final:	Comissão Executiva		
Requisito:	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.		
Versão 1:	Data: 2020.03.06	Referência: CE180.03b	
Versão aprovada em Comissão Executiva em:			2020.03.06

ÍNDICE

1. Introdução.....	3
2. Estratégia, missão e valores	4
3. Proposta e Quadro de Pessoal para 2020	5
4. Caracterização da situação atual.....	6
4.1 Igualdade no acesso a emprego	9
4.2 Promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	9
4.3 Igualdade nas condições de trabalho	9
4.3.1. Salários 10	
4.4 Proteção na parentalidade.....	12
4.5 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.....	13
5. Plano para a igualdade de género.....	14
5.1 Execução do Plano para a Igualdade 2020	15
5.2 Acompanhamento e Revisão do Plano.....	15
6. Legislação Aplicável.....	15

1. 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, a IFD deve elaborar um Plano anual de Igualdade de Género e comunica-lo Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). A presente obrigação é aplicável para o ano de 2020.

2. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

A Instituição Financeira de Desenvolvimento (IFD), tem como objetivo principal direcionar recursos financeiros públicos, preferencialmente alavancados por cofinanciamento privado, e em particular Instrumentos Financeiros (IF) de Capital / Quase-Capital, Garantias e Dívida de Médio e Longo Prazo, para que PME “viáveis” capitalizem os balanços e financiem os investimentos, no desenvolvimento da sua atividade em setores de bens ou serviços transacionáveis, nas fases de arranque, crescimento e transferência de propriedade. Criada em 21 de outubro de 2014 pelo Decreto-Lei 155/2014, a Instituição Financeira de Desenvolvimento (IFD) é uma sociedade financeira pública, registada no Banco de Portugal com o n.º 316, que tem como objeto a realização de operações que visem colmatar as insuficiências de mercado no financiamento de pequenas e médias empresas (PME), através da gestão de fundos de investimento, de outros patrimónios autónomos ou de instrumentos de natureza análoga, suportados por fundos públicos de apoio à economia, e da realização de operações de crédito, incluindo concessão de garantias e outros compromissos.

A IFD tem como Missão conceber, estruturar e operacionalizar soluções de financiamento que permitam colmatar falhas de mercado no acesso das PME portuguesas ao financiamento, contribuindo assim para o desenvolvimento económico e para a criação de riqueza e emprego, com volumes crescentes de valor acrescentado.

A IFD, entidade grossista, não concorre com as restantes Instituições Financeiras na oferta de produtos financeiros dirigidos às PME. Atua, isso sim, em complementaridade com a banca nacional e com outros parceiros privados, para colmatar as falhas de mercado existentes.

3. PROPOSTA E QUADRO DE PESSOAL PARA 2020

A IFD tem aprovado um quadro de pessoal de 37 pessoas, 9 Administradores e 28 colaboradores, cuja distribuição proposta está de acordo com a seguinte estrutura organizacional:

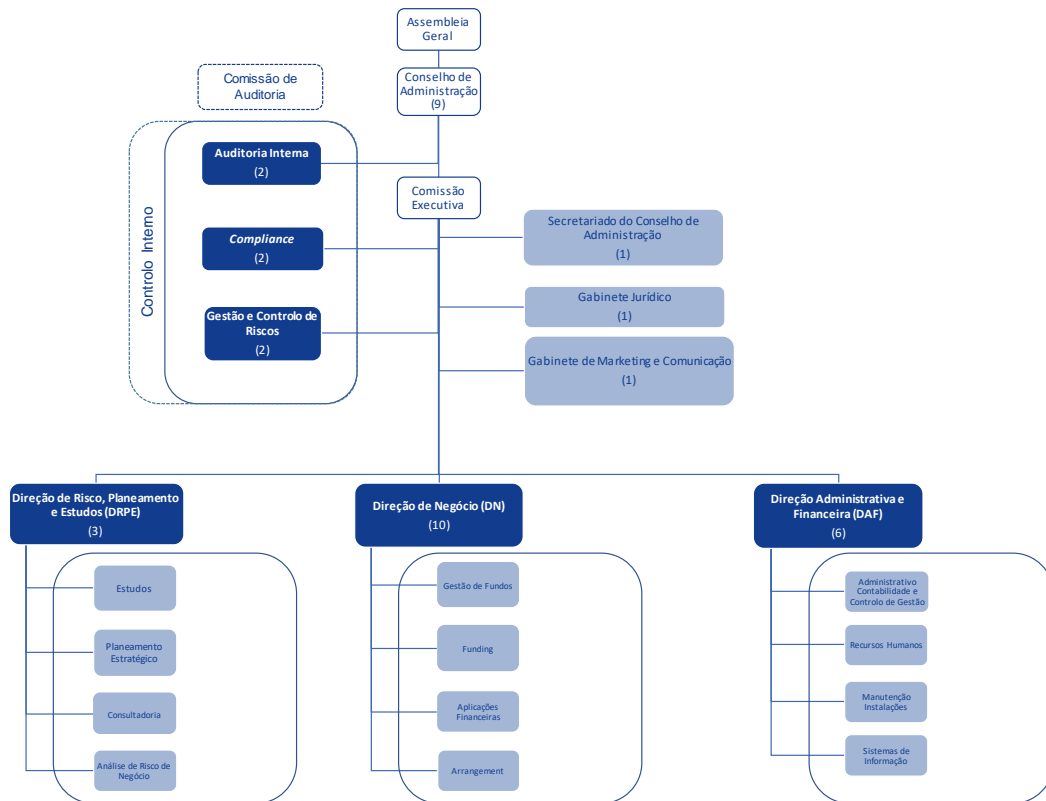


Figura 1: Proposta de organigrama IFD para 2020

4. CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO ATUAL

O Conselho de Administração nomeado para exercer funções para o triénio de 2018-2020 é constituído por 7 membros, 5 homens e 2 mulheres. Nesse sentido, a IFD não está a cumprir com o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, consagrado na Lei 62/2017, de 1 de agosto de 2017, situação essa que foi devidamente comunicada ao Acionista e que se aguarda resolução.

Relativamente aos colaboradores, a IFD conta no início de 2020 com um quadro de pessoal de 26 pessoas, distribuídas da seguinte forma:

Área	N.º de Colaboradores	% de Colaboradores
Direção de Negócio	10	38%
Direção Administrativa e Financeira	5	19%
Direção de Risco, Planeamento e Estudos	2	8%
Controlo Interno – Auditoria Interna	2	8%
Controlo Interno – <i>Compliance</i>	2	8%
Controlo Interno – Gestão de Riscos	2	8%
Gabinete Jurídico	1	4%
Gabinete de Marketing e Comunicação	1	4%
Secretariado do Conselho de Administração	1	4%
TOTAL	26	100%

Tabela 1: Distribuição de colaboradores da IFD por áreas funcionais

A distribuição por género de cada classe funcional atual é conforme se apresenta no gráfico seguinte:

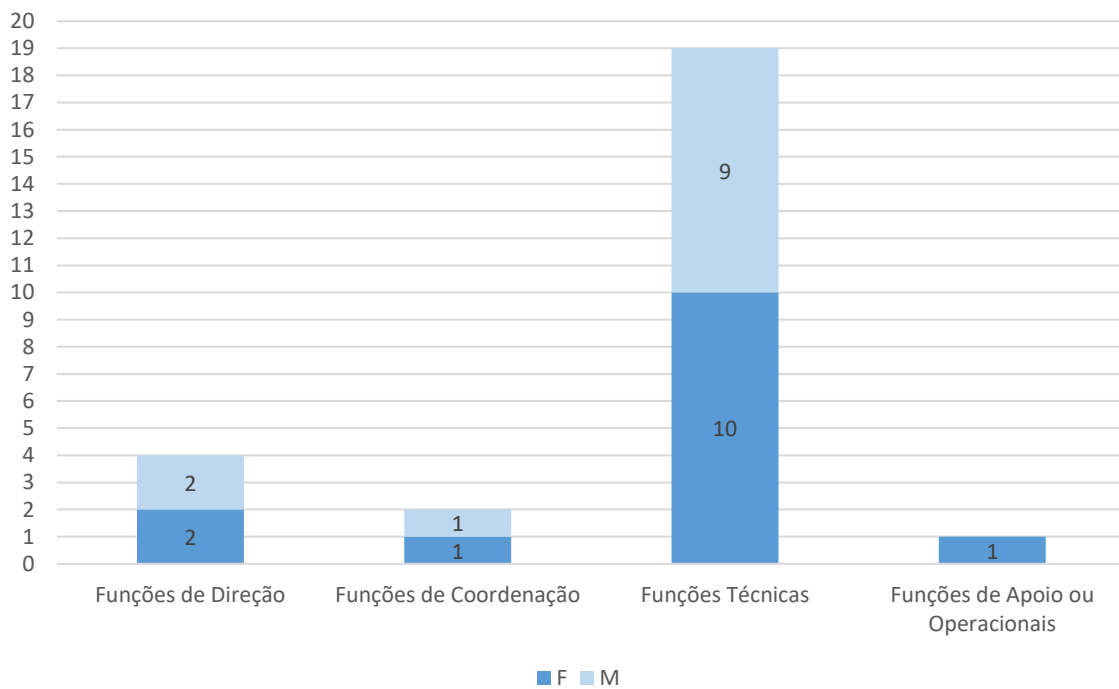
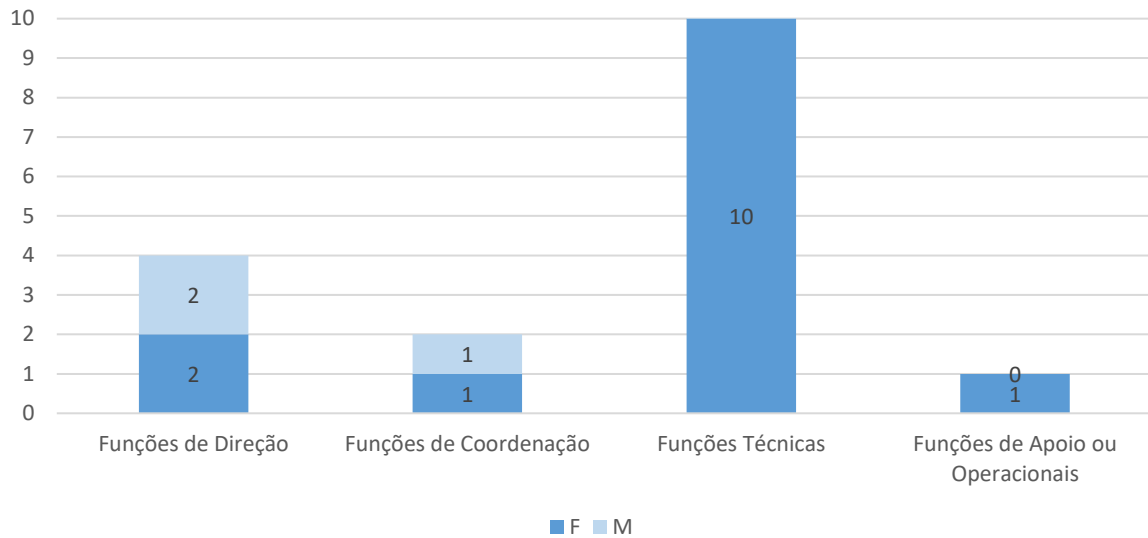


Gráfico 1: Decomposição da equipa IFD por funções e por género

No total de colaboradores da IFD, o percentual de género feminino é superior (54%) face ao género masculino (46%), sendo esta distribuição suportada pelo nível das funções técnicas e de apoio ou operacionais, conforme se descreve na tabela 2. Quando considerada a Administração na análise, onde o género feminino está sub-representado (5 homens e 2 mulheres), o percentual de género masculino é superior (52%), relativamente ao género feminino (48%).

Funções	TOTAL	Feminino	Masculino
Funções de Direção	15%	8%	8%
Funções de Coordenação	8%	4%	4%
Funções Técnicas	73%	38%	35%
Funções de Apoio ou Operacionais	4%	4%	0%
TOTAL	100%	54%	46%

Tabela 2: Distribuição percentual de colaboradores da IFD por género e por áreas funcionais

No que toca à distribuição por género tendo por base os grupos etários, a situação atual da IFD é a seguinte:

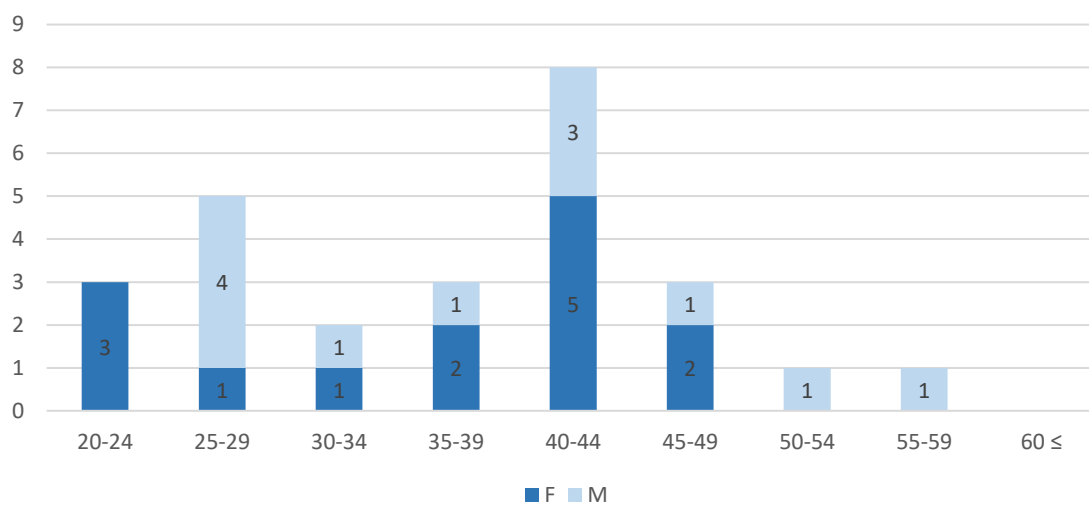


Gráfico 2: Distribuição de colaboradores por grupo etário e por género

Na distribuição atual dos colaboradores por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 40-44 é a que inclui maior número de colaboradores, representando 31% do total dos colaboradores, sendo a maioria do género feminino, representando 63% dos colaboradores nessa faixa etária e 19% do total dos colaboradores

A média de idades dos colaboradores atuais da IFD é de 37 anos, sendo a média de idades no género feminino de 36 anos e no género masculino de 41 anos. Considerando os membros da Administração, a média de idades da IFD é de 41 anos, sendo de 44 anos no género masculino e 38 anos no género feminino.

No que toca às habilitações literárias dos atuais colaboradores a distribuição é a seguinte:

Habilitações literárias	Total	Feminino	Masculino
Ensino superior	97%	45%	52%
Ensino secundário - 12º ano	3%	3%	0%
TOTAL	100%	48%	52%

Tabela 3: Distribuição de colaboradores por grupo etário e por habilitações literárias

Atualmente, do total dos 26 colaboradores, 97% das colaboradoras e dos colaboradores são detentores de graus de estudos do ensino superior, tendo apenas uma colaboradora o ensino secundário, correspondente ao 12º ano, representando 3% do total dos colaboradores.

4.1 Igualdade no acesso a emprego

O recrutamento dos colaboradores da IFD é um processo aberto e transparente, em conformidade com os Princípios da Igualdade do Género, colocando-se anúncios em várias plataformas eletrónicas e jornais, sem discriminação de género. É efetuado um levantamento do número de candidaturas obtidas de acordo com os critérios definidos para cada função a contratar, sendo escolhidos até 10 candidatos para a realização de primeira entrevista presencial e, posteriormente, até 3 candidatos para entrevista final. Os candidatos efetuam, no mínimo, duas entrevistas com dois membros do Conselho de Administração, encontrando-se presente o Administrador responsável pela área, o Presidente da Comissão Executiva e, se necessário, o Presidente do Conselho de Administração.

4.2 Promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação

Anualmente é elaborado um plano de formação que assenta em necessidades formativas previamente identificadas, e assegura a oportunidade a mulheres e homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada. Procura estimular e garantir o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais durante o horário de trabalho, estimulando processos de aprendizagem, sem qualquer tipo de discriminação.

A IFD cumpre com a legislação aplicável nos termos do Código do Trabalho.

4.3 Igualdade nas condições de trabalho

A política de recursos humanos, incluindo a política de remuneração dos colaboradores da sociedade, é aprovada pelo Conselho de Administração, sob proposta da Comissão Executiva,

sendo revista periodicamente e encontrando-se descrita no normativo interno referente à Política de Remunerações.

Esta política 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, encontra-se orientada 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.

Os colaboradores da sociedade auferem a remuneração a que têm direito como contrapartida pelo seu trabalho, sendo fixada com base num conjunto de princípios acima referidos bem como: as suas competências pessoais; o nível de responsabilidade das suas funções; o cargo que exercem; o tempo de serviço; e o enquadramento de mercado para funções equivalentes.

Não obstante existir no plano dos princípios, sendo uma empresa sujeita às restrições sobre remunerações, prémios e carreiras aplicáveis às empresas públicas, a IFD não pode, no entanto, atualmente, desenvolver uma efetiva política de valorização dos recursos humanos, por força dessas mesmas restrições.

4.3.1. Salários

A IFD possui um normativo interno referente à Política de Remunerações, aprovado pelo Conselho de Administração, onde descreve os seus princípios orientadores. Foi ainda aprovado, em 2018, parte do normativo de Regulamento de Carreiras. A IFD implementou um Sistema de Avaliação de Desempenho, que juntamente com a atualização do normativo interno, definem a política da IFD para a orientação e valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade dos colaboradores e colaboradoras e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional, bem como a sua conciliação com a vida pessoal e profissional. A remuneração é igualmente fixada com base em princípios como a competência pessoal, o nível de responsabilidade das funções atribuídas, o cargo exercido, o tempo de serviço e o enquadramento de mercado para funções equivalentes.

Tendo por base o relatório relativo ao Plano de Igualdade de Género de 2019, as remunerações médias auferidas na IFD por mulheres e homens são ligeiramente superiores à média nacional do setor financeiro e de seguros.

A IFD é uma empresa do setor empresarial do Estado e opera no setor das Atividades Financeiras e de Seguros, setor esse que segundo os dados do PORDATA atualizados a 2018, no que respeita à média da remuneração base¹ por género, a remuneração base média total dos trabalhadores por conta de outrem ascendia a cerca de € 1.601, sendo que no caso do género masculino correspondia a € 1.794 e do género feminino € 1.413, refletindo uma discrepância salarial de cerca de € 381 (27%).

Na IFD, analisando a média de remuneração base por género atual, incluindo a Administração, verifica-se uma diferença de € 614 (29%) entre o género masculino e o género feminino, correspondendo a uma média de remuneração base de € 2.701 e € 2.086, respetivamente.

Ao remover da comparação as remunerações referentes ao Conselho de Administração, verifica-se, desse modo, uma diferença de € 524 (29%) entre a média da remuneração base atribuída aos homens e mulheres, que corresponde a € 2.332 e € 1.807, respetivamente.

A IFD apresenta uma discrepância média de remuneração base por género acima da média do setor onde a IFD opera.

¹ A remuneração de base mensal corresponde ao montante que o empregado tem direito a receber todos os meses pelo horário normal de trabalho.

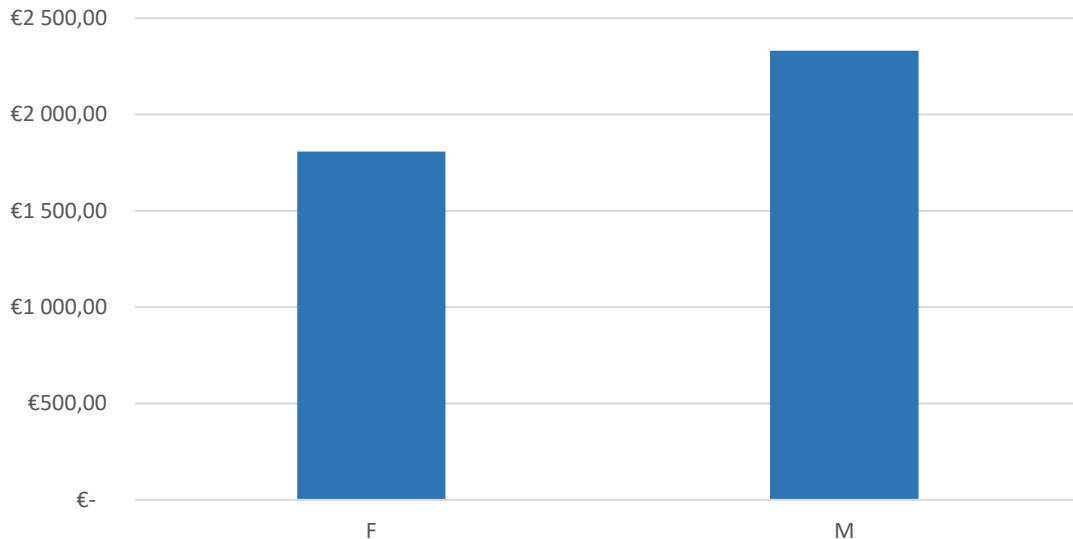


Gráfico 3: Remuneração média dos colaboradores por género

Analisando a remuneração média dos colaboradores da IFD por funções, verifica-se que a remuneração média masculina por funções é superior nas funções de direção (11%) e funções técnicas (15%). No que toca às funções de coordenação a remuneração média é igual em ambos os géneros. Relativamente às funções de apoio ou operacionais não há comparação entre géneros, pois a IFD tem somente uma colaboradora a desempenhar estas funções.

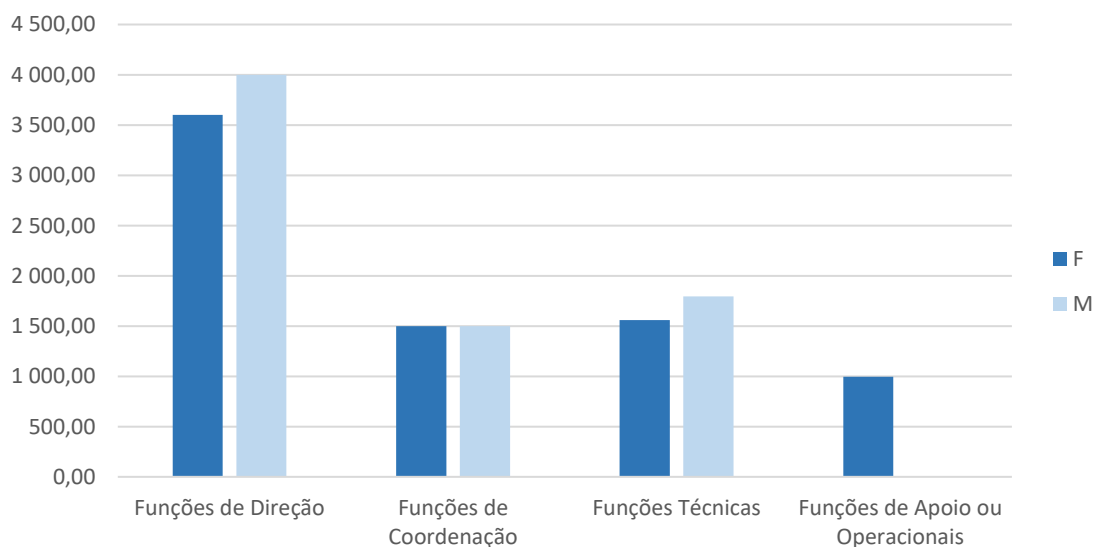


Gráfico 4: Remuneração média dos colaboradores por funções e por género

4.4 Proteção na parentalidade

A IFD não teve ainda qualquer situação onde deva ser tido em conta o princípio da proteção na parentalidade, no entanto, para além do natural respeito e cumprimento integral dos direitos

associados à parentalidade, implementará, quando aplicável, várias medidas visando favorecer o exercício da parentalidade.

4.5 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

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

5. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Com a análise da situação atual, é possível verificar que a IFD tem realizado 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.

Nível	Descrição da medida	Horizonte Temporal
Políticas de Recursos Humanos	Garantir a implementação contínua de <i>short lists</i> de candidatos 50:50 no recrutamento de posições de liderança.	2020-2021
	Explicitar os princípios da igualdade de oportunidades por género nos processos de recrutamento interno e externo.	2020-2021
	Desenvolver e integrar no plano formativo módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres (<i>unconscious bias</i>), incorporando também esta preocupação nas restantes formações gerais e técnicas.	2020-2021
	Criar novas oportunidades e percursos de carreira que promovam a diversidade na atração e retenção de talento (<i>role models</i>).	2020-2021
	Acelerar a adoção de práticas <i>flexi-work</i> , nomeadamente criação de condições para trabalho remoto, horários flexíveis e novas modalidades de organização do trabalho.	2020-2021
	Formalizar e comunicar de forma alargada os canais disponíveis na IFD para comunicação de eventuais sugestões e irregularidades no domínio da igualdade de géneros.	2020-2021
	Desenvolver programas de gestão de carreira que promova a igualdade de género.	2021-2022
	Fortalecer o portefólio de benefícios associados a colaboradores de modo a facultar um apoio mais efetivo à parentalidade.	2021-2022
Liderança	Desenvolver e implementar sessões formativas, ações de sensibilização e iniciativas de <i>mentoring</i> que preparem os líderes para gerir a diversidade das equipas e igualdade de género.	2020-2021
	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 da IFD para disseminar práticas inclusivas e promotoras da igualdade de género.	2021-2022
Monitorização e Reporting	Monitorizar e reportar às entidades competentes os indicadores relativos à igualdade de género.	2020-2021
	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.	2020-2021
Comunicação Institucional	Desenvolver uma cultura organizacional.	2020-2021
	Integrar e divulgar o princípio da igualdade de género e não discriminação na literatura corporativa.	2020-2021

5.1 Execução do Plano para a Igualdade 2020

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 da IFD para uma mudança participada, sustentada e sustentável, da sua cultura organizacional.

O presente Plano para a Igualdade de Género aplica-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras da IFD.

5.2 Acompanhamento e Revisão do Plano

O presente plano foi definido para o ano de 2020 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, decorre no momento da elaboração do Relatório e Contas da IFD e 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.

Paralelamente, a IFD encontra-se num processo de fusão com 2 entidades do setor financeiro, que se encontram sob a alçada do Ministério da Economia, pelo que o presente plano e proposta de quadro de pessoal poderá não vigorar até ao final de 2020.

6. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

O presente documento foi elaborado segundo a seguinte legislação: RCM² 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.

² RCM – Resolução do Conselho de Ministros