

Portugal
Ventures
GROWING GLOBAL

GRUPO **BP**

Plano para a Igualdade

2021

Agosto de 2021

423
6

Versão 1	15 de setembro de 2020	Aprovação do Plano para a Igualdade para o ano de 2021
Versão 2	5 de agosto de 2021	Alteração do Plano para a Igualdade para o ano de 2021 para acomodar a Recomendação n.º 52/CITE/2021 emitida pela CITE e proceder à atualização de elementos referentes à própria entidade

h3
st

Índice

I.	Enquadramento e Objetivos	4
II.	Perfil Corporativo.....	5
A.	Missão e Valores	5
B.	Estrutura Acionista.....	6
III.	Caracterização atual da Estrutura Organizativa	7
A.	Considerações Gerais	7
A1.	Indicadores	7
A2.	Outros Elementos.....	10
B.	Autodiagnóstico	10
IV.	Plano para a Igualdade 2021.....	12
V.	Monitorização do Plano	20

I. Enquadramento e Objetivos

A igualdade de género, enquanto princípio de cidadania, está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado Português. A penalização por discriminação de género pode ser onerosa para as empresas a diversos títulos, representando custos diretos, mas também custos indiretos ao nível da sua reputação e imagem. De acordo com a legislação em vigor, a nível nacional e comunitário, quaisquer formas de discriminação entre mulheres e homens nos locais de trabalho são sancionadas, devendo as entidades empregadoras desenvolver políticas e ações positivas que contribuam para as contrariar.

Seguindo a tendência de mudança de paradigma dos seus congéneres europeus, Portugal desenvolveu um conjunto de reformas em matéria de política de igualdade, alterando a legislação em vigor, proibindo a discriminação das mulheres e assumindo que a igualdade de género é condição essencial para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade.

O Estado Português, através da Resolução do Conselho de Ministros nº 13/2013, de 8 de março, da Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março e do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, de 31 de dezembro, aprovou um conjunto de medidas que genericamente visa garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras diferenciações ainda subsistentes. De seguida, através da Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, instituiu a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não discriminação 2018-2030 e através da Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, aprovou medidas destinadas a identificar situações de discriminação negativa entre géneros e a combater as desigualdades identificadas. Por fim, a Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, estabeleceu 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, tendo ainda previsto que as entidades do setor público empresarial têm de elaborar, anualmente, Planos para a Igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na *Internet*.

A Portugal Capital Ventures – Sociedade de Capital de Risco, S.A. (abreviadamente designada por Portugal Ventures), é uma empresa pública, em virtude de o acionista detentor da maioria do seu capital social (80%) ser uma entidade pública, o Banco Português de Fomento, S.A., e integra o Setor Empresarial do Estado, sendo responsável pelo investimento público de capital de risco de tipo *Venture Capital* retalhista, desenvolvendo a sua atividade nas mesmas condições e termos aplicáveis a qualquer empresa privada, estando sujeita às regras gerais da concorrência, nacionais e de direito da União Europeia.

Nesse sentido, de forma a dar cumprimento ao exigido no n.º 2 do artigo 50.º do Regime Jurídico do Sector Público Empresarial, aprovado pelo D.L. n.º 133/2013, de 3 de outubro, e ao previsto no artigo 7.º da Lei nº 62/2017, a Portugal Ventures define o presente Plano para a Igualdade para o ano de 2021, o qual terá os seguintes objetivos:

- (i) Reconhecer o princípio da igualdade como um elemento central na estrutura da Portugal Ventures, garantindo que as medidas implementadas – e a implementar – asseguram a igualdade de tratamento e oportunidades, a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, bem como que o direito à igualdade é salvaguardado nas suas mais variadas dimensões;
- (ii) Proceder à análise e revisão das políticas atualmente existentes no âmbito da prossecução da igualdade, pela atualização do diagnóstico interno, tendo como fim a identificação de eventuais áreas em que é necessária a intervenção;
- (iii) Planeamento e definição das medidas e ações a realizar e concretizar, para o ano de 2021, em resultado do diagnóstico interno realizado;
- (iv) Acomodação da Recomendação n.º 52/CITE/2021 emitida pela CITE.

II. Perfil Corporativo

A. Missão e Valores

A Portugal Ventures tem como missão o investimento pró-ativo em startups em todas as fases de desenvolvimento, apostando no seu crescimento, competitividade e capacidade de internacionalização.

A Portugal Ventures desenvolve a sua atividade de investimento tendo como matriz referencial a qualidade dos projetos nos quais investe, qualidade essa avaliada em termos de coerência, racionalidade e natureza inovadora do investimento para a produção de bens e serviços internacionalmente transacionáveis, em função da novidade e da difusão, bem como, pelo nível de qualificação e de adequação das equipas promotoras.

Sendo um operador público, a Portugal Ventures desenvolve a sua atividade de investimento tendo como referência, também, o impacto dos projetos nos quais investe, relevando, em particular, o grau de resposta dos mesmos na competitividade nacional, incluindo o efeito de arrastamento no ecossistema em que opera e o impacto estrutural pelas externalidades positivas que pode originar.

Em relação à sua visão, a Portugal Ventures quer afirmar-se como o **parceiro de referência no capital de risco em Portugal, desenvolvendo estratégias diferenciadoras de crescimento, competitividade e capacidade de internacionalização para cada participada na qual investe**, procurando ativamente consolidar no seu portefólio casos de referência e sucesso, avaliados, sobretudo, em função da orientação da lógica de negócio dessas participadas para os mercados internacionais.

Com a integração da Portugal Ventures no Grupo BPF, no triénio 2021-2023, prevê-se que a Portugal Ventures mantenha a mesma missão, visão e valores, embora assumindo um posicionamento no mercado complementar à atividade do Banco Português de Fomento, S.A. e das suas restantes participadas – as Sociedades de Garantia Mútua e o Fundo de Investimento Imobiliário Turismo Fundos, o que poderá determinar o alargamento da sua missão no próximo mandato.

Figura 1 - Missão, Visão e Valores da Portugal Ventures



A atividade da Portugal Ventures está assente num conjunto importante de valores corporativos, revisitados com a entrada da nova Equipa de Gestão, que suportam a cultura e reforçam a identidade distintiva da Sociedade, a saber:

- **Compromisso:** Temos um sentimento de orgulho, pertença e lealdade para com a Portugal Ventures e a sua identidade distintiva. Agimos tendo por base as prioridades e objetivos organizacionais, assumindo a responsabilidade de dar o nosso contributo individual para o sucesso e a sustentabilidade das nossas participadas. Temos a capacidade para trabalhar transversalmente com os vários colegas da empresa e das participadas nas quais investimos, partilhando a informação e boas práticas e promovendo a coesão e a criação de sinergias em torno dos objetivos comuns.

- **Excelência:** Acreditamos que o cliente (interno e externo) é a prioridade e que todas as ações têm impacto na sua satisfação. Colocamos o cliente no centro da nossa atuação, promovendo relações de proximidade e personalizando a interação. Atuamos como um parceiro capaz de antecipar e/ou identificar as suas necessidades, sendo perseverante a assegurar a sua plena satisfação e um serviço de excelência.
- **Transparência:** Somos imparciais e isentos na execução das nossas responsabilidades, visível através de uma atuação individual, íntegra e em consonância com os princípios e com o Código de Conduta da Portugal Ventures, mantendo a consistência ao longo do tempo. Valorizamos e cumprimos as regras de controlo e os procedimentos (externos e internos) aplicáveis à atividade desenvolvida, sendo rigorosos de modo a assegurar a fiabilidade da informação reportada e dos *outputs* finais.

B. Estrutura Acionista

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 63/2020, de 7 de setembro, que regulou a atividade e o funcionamento do Banco Português de Fomento, S.A. e o aumento de capital social dessa entidade, através de entradas em espécie e mediante a transmissão das participações representativas do capital da Portugal Ventures detidas pela Direção-Geral do Tesouro e Finanças, pelo IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P., pelo Instituto do Turismo de Portugal, I.P. e pela AICEP – Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E., após 3 de novembro de 2020, a estrutura acionista da Portugal Ventures passou a ser a seguinte:

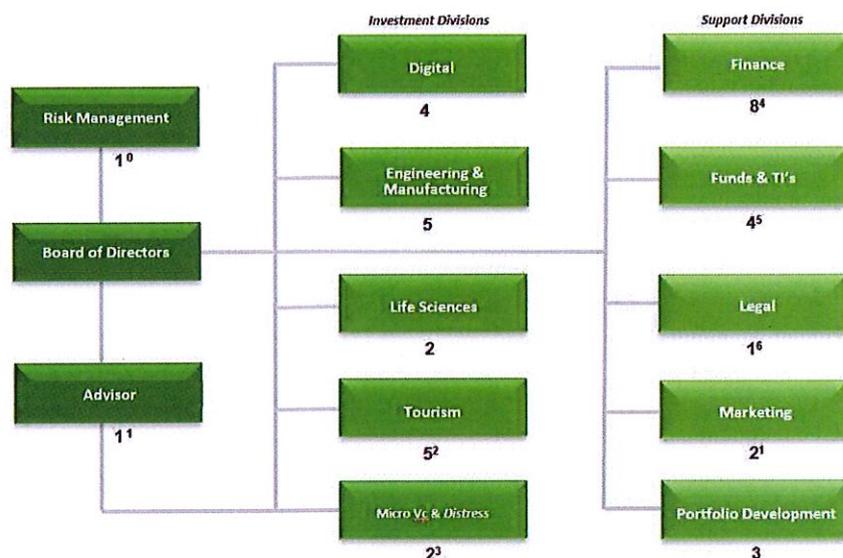
Acionista	Valor Nominal	%
Banco Português de Fomento, SA	32 291 620 €	79,90
Banco Comercial Português, SA	2 534 930 €	6,27
Banco BPI, SA	2 503 205 €	6,19
Novo Banco, SA	1 527 595 €	3,78
Banco Santander Totta, SA	1 009 935 €	2,50
Petrogal, SA	504 965 €	1,25
Generalí Seguros, SA	12 625 €	0,03
Citibank Europe Plc, Sucursal em Portugal	12 625 €	0,03
Banco Efisa, SA	5 050 €	0,01
Caixa Económica Montepio Geral	5 050 €	0,01
Banco BIC, SA	5 050 €	0,01
Total	40 412 650 €	100,00

O capital social da Portugal Ventures é de € 40.412.650,00 (quarenta milhões, quatrocentos e doze mil, seiscentos e cinquenta euros), representado por 8.082.530,00 (oito milhões, oitenta e duas mil, quinhentos e trinta) ações de valor nominal de 5 euros.

III. Caracterização atual da Estrutura Organizativa

A. Considerações Gerais

A 31 de dezembro de 2020, a estrutura organizacional da Portugal Ventures era constituída por 35 trabalhadoras/es (inclui uma trabalhadora a prestar serviço ao Banco Português de Fomento, S.A., em regime de cedência ocasional) e 2 (dois) administradores, os quais desempenham funções quer na sede, no Porto, quer nas instalações de Lisboa, distribuídos de acordo com a seguinte estrutura organizacional:



Legenda:

- 0 - Uma colaboradora que acumula com funções na área Legal
- 1 - Uma colaboradora que acumula com funções na área Micro VC
- 2 - Uma colaboradora que acumula com funções na área TI's
- 3 - Colaboração de duas colaboradoras que acumulam com funções, respetivamente, na área Advisor e Marketing
- 4 - Inclui as áreas Administrativa, Financeira, Contabilidade e Secretariado
- 5 - Uma colaboradora que acumula com funções na área Tourism
- 6 - Uma colaboradora que acumula com funções na área Risk Management

O Conselho de Administração Executivo designado para exercer funções no triénio 2018-2010 era inicialmente composto por 1 (uma) mulher e 2 (dois) homens. Em 25 de outubro de 2019, a Presidente do Conselho de Administração, renunciou ao cargo para integrar o elenco do XXII Governo Constitucional como Secretária de Estado do Turismo, não tendo, até ao momento, sido designado substituto – facto alheio à Portugal Ventures –, pelo que atualmente o Conselho de Administração Executivo é composto apenas por 2 (dois) homens.

De acordo com o consagrado na Lei nº 62/2017, de 1 agosto, a circunstância atrás descrita terá de ser alterada, o que se espera que ocorra com a eleição dos órgãos sociais para o mandato do triénio 2021-2023 pelos acionistas da Portugal Ventures.

Os membros do Conselho de Administração Executivo e a trabalhadora que se encontra em regime de cedência ocasional não foram considerados no âmbito das análises subseqüentes, que têm por base a informação disponível a 31 de dezembro de 2020.

A1. Indicadores

(i) Sexo

Na distribuição por sexo, os recursos humanos da Portugal Ventures contam com 19 (dezanove) mulheres e 15 (quinze) homens, verificando-se uma predominância do sexo feminino, o qual representa 55,9% das/os trabalhadoras/es.

W
P3

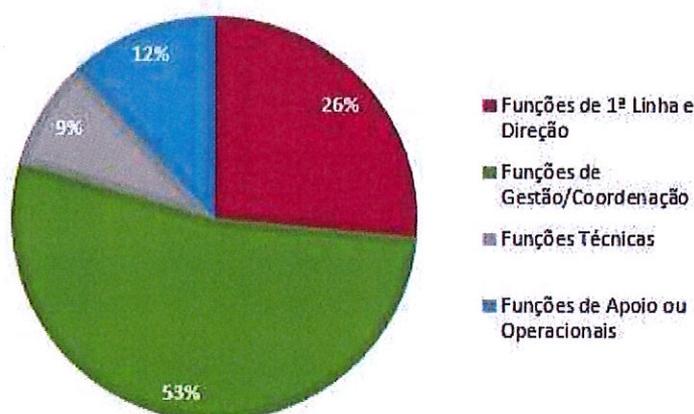
(ii) Vínculo contratual

Todas/os as/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures têm contrato de trabalho sem termo.

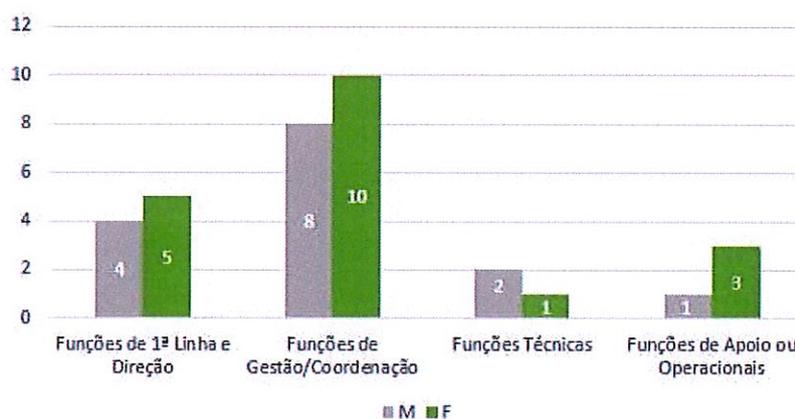
(iii) Funções

Quanto às funções desempenhadas pelas/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures, as mesmas estão consagradas e descritas no Manual de Recursos Humanos em vigor, verificando-se a seguinte decomposição por classes funcionais:

- Funções de 1ª Linha e Direção;
- Funções de Gestão/Coordenação;
- Funções Técnicas;
- Funções de Apoio ou Operacionais.



A distribuição por sexo dentro de cada classe funcional é conforme segue no quadro infra:



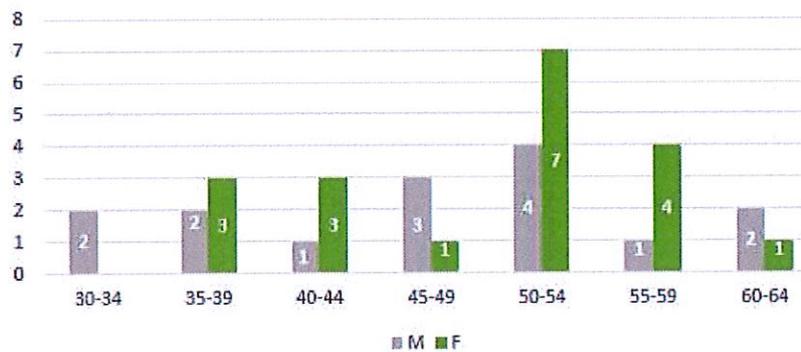
A classe funcional que engloba o maior número de trabalhadoras/es é a referente a Funções de Gestão/Coordenação, com um total de 18 (dezoito) trabalhadoras/es, das/os quais 8 (oito) homens (44%) e 10 (dez) mulheres (56%).

Nas Funções de 1ª Linha e Direção, às quais estão afetos um total de 9 (nove) trabalhadoras/es, predomina o sexo feminino (56%), assim como nas Funções de Apoio ou Operacionais (75%), em contraposição com o que

acontece no âmbito das Funções Técnicas, em que as/os trabalhadoras/es são maioritariamente do sexo masculino (67%).

(iv) Grupo etário

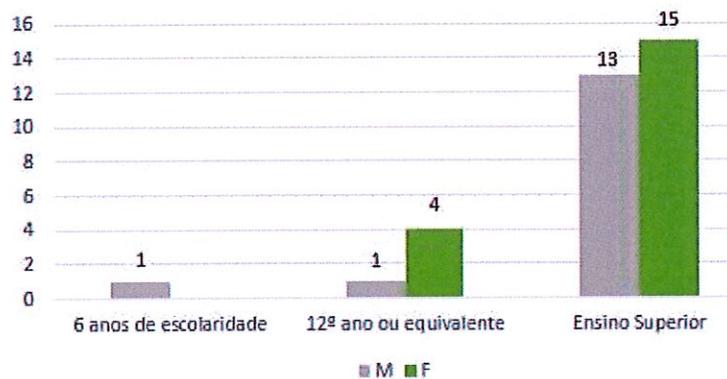
Na distribuição das/os trabalhadoras/es por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 50-54 anos é a que inclui o maior número de trabalhadoras/es, sendo essas/es maioritariamente do sexo feminino.



A média de idades global das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é de 49 anos, sendo a média feminina de 50 anos e a média masculina de 48 anos.

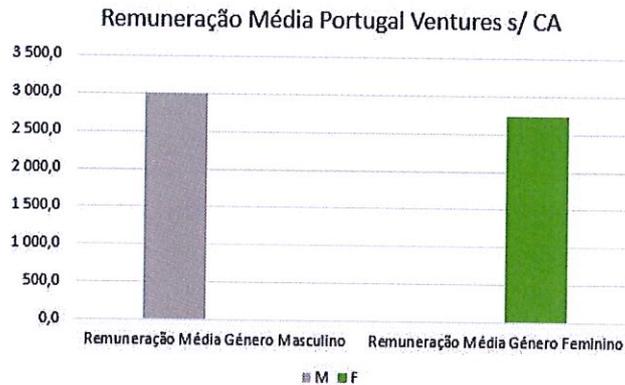
(v) Níveis de Escolaridade

Quanto ao nível de escolaridade das/os trabalhadoras/es, a sua distribuição é a seguinte:



O nível de escolaridade com maior preponderância no universo das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é o ensino superior, abrangendo 28 trabalhadoras/es (82,4%), sendo 15 (quinze) do sexo feminino e 13 (treze) do sexo masculino. O segundo nível de escolaridade mais relevante é o 12º ano ou equivalente (14,7%), também nesse nível sendo a maioria do sexo feminino (80%).

(vi) Remunerações



A remuneração média das/os trabalhadoras/es da Portugal Ventures é de 2.950,00 euros, sendo a remuneração média feminina de 2.906,00 euros e a remuneração média masculina de 3.007,00 euros. Verifica-se, assim, que a remuneração média auferida pelos homens é superior em 101,00 euros (3%) face à remuneração média obtida pelas mulheres.

A variação verificada nas remunerações médias por sexo é justificada, essencialmente, pelo facto de as funções técnicas e de as funções de apoio e operacionais, cujas remunerações de referência são mais baixas, serem exercidas predominantemente pelo sexo feminino (4 mulheres e 3 homens).

A Portugal Ventures elabora e publica no seu *website*, de 3 (três) em 3 anos (três), de acordo com o legalmente exigível, o Relatório sobre remunerações pagas a Mulheres e Homens.

A2. Outros Elementos

Está em vigor na Portugal Ventures o Regulamento de Gestão de Carreiras, o qual estabelece os princípios de enquadramento e evolução das carreiras das/os trabalhadoras/es e pretende garantir a igualdade de oportunidades de progressão e promoção entre todos as/os trabalhadoras/es, independentemente do género ou da idade, apostando no incentivo ao desenvolvimento das capacidades profissionais, técnicas e humanas, valorizando as competências e a experiência dos seus colaboradores, de forma a garantir uma contínua motivação.

A Portugal Ventures promove também de forma contínua, a formação profissional para todas/os as/os suas/seus trabalhadoras/es, contribuindo desta forma para a valorização de cada trabalhador/a e fortalecimento da motivação e, conseqüentemente, estímulo para o aumento da produtividade.

Na sua atuação a Portugal Ventures pretende assegurar uma igualdade plena de oportunidades, quer para as/os potenciais novas/os trabalhadoras/es, quer para as/os trabalhadoras/es atualmente ao seu serviço, não efetuando qualquer discriminação por motivos de raça, género ou convicções religiosas, promovendo a proteção na parentalidade e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, constituindo esta uma preocupação fundamental da gestão da Portugal Ventures.

B. Autodiagnóstico

Tendo por base o descrito supra, bem como o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais) disponibilizado pela CITE em cumprimento do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e a matriz de apoio ao diagnóstico constante do mesmo, a Portugal Ventures realizou um diagnóstico interno nas seguintes áreas/dimensões de atuação:

- i. Igualdade no acesso ao emprego;
- ii. Igualdade nas condições de trabalho;
- iii. Igualdade remuneratória;
- iv. Proteção na parentalidade;
- v. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Da análise efetuada e das respostas à matriz de diagnóstico, que consta do presente Plano para a Igualdade como **Anexo I**, a Portugal Ventures identificou um conjunto de medidas a adotar no âmbito do Plano para a Igualdade 2021, o qual se concretiza de seguida.

IV. Plano para a Igualdade 2021

As medidas e ações identificadas como necessárias pela Portugal Ventures no âmbito do Plano para a Igualdade 2021 centram-se genericamente na revisão de documentação interna, na qual se pretende que sejam refletidas políticas e procedimentos internos que garantam, formalmente, a concretização do princípio da igualdade no seio da organização e no tratamento e oportunidades das/os trabalhadoras/es, bem como na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional das/os mesmas/os.

O presente Plano para a Igualdade contempla um plano de ação com medidas definidas para o ano 2021, podendo ser alterado e/ou aditado a todo o tempo para incluir e contemplar eventuais alterações de carácter legal e/ou estratégico.

Definem-se, neste momento, as seguintes medidas, tendo por base a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade disponibilizada pela CITE no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais), em cumprimento do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

Área/ Dimensão de Atuação	Estratégia, Missão e Valores da Empresa					
Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Prazo de Execução / Meta	Observações
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de grupo de trabalho interno (<i>Task Force</i>) para execução, implementação e monitorização do Plano para a Igualdade 2021	Conselho de Administração Direção Finance	Não envolve custos específicos	<i>Task Force</i> criada, com competências formalmente definidas, no ano de referência	2021 / <i>Task Force</i> criada, com competências formalmente definidas até ao final do 3.º trimestre de 2021	
Assegurar a informação a trabalhadoras/es relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Revisão e aprovação de novo Código de Conduta, com vista a densificar a informação relativa aos direitos e deveres das/os trabalhadoras/es, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo e a reconhecer o princípio da igualdade como um elemento central na estrutura da Portugal Ventures Divulgação do novo Código de Conduta através de divulgação no <i>site</i> da Portugal Ventures	Conselho de Administração <i>Task Force</i> Direção Marketing	Não envolve custos específicos	Novo Código de Conduta aprovado, pelo Conselho de Administração, e divulgado no <i>site</i> da Portugal Ventures, no ano de referência	2021 / Novo Código de Conduta aprovado, pelo Conselho de Administração, até setembro de 2021 e divulgação no <i>site</i> da Portugal Ventures até outubro de 2021	

fuB
2

<p>Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa</p>	<p>Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de divulgação no site da Portugal Ventures</p>	<p><i>Task Force</i> Direção Marketing</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Divulgação efetuada site da Portugal Ventures, no ano de referência</p>	<p>2021 / Divulgação efetuada no site da Portugal Ventures, com atualização até setembro de 2021.</p>	
<p>Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Revisão do Manual de Recursos Humanos (e respetivos anexos) de forma a garantir a adoção e utilização de linguagem e imagem inclusivas e isentas de estereótipos de género no(s) mesmo(s), bem como em qualquer outra documentação que venha a ser elaborada e disponibilizada pela Portugal Ventures. Elaboração de documento com regras internas concretas quanto utilização de linguagem inclusiva na documentação que vier a ser elaborada e divulgada pela Portugal Ventures</p>	<p><i>Task Force</i> Direção Financeira Direção Marketing</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Revisão do Manual de Recursos Humanos e dos Documentos de gestão e comunicação da Portugal Ventures com linguagem inclusiva (verbal e não verbal), no ano em referência Documento com regras internas quanto a utilização de linguagem inclusiva, no ano em referência</p>	<p>2021 / Revisão do Manual de Recursos Humanos e dos Documentos de gestão e comunicação da Portugal Ventures com linguagem inclusiva (verbal e não verbal), até ao final do ano de 2021 Documento com regras internas quanto a utilização de linguagem inclusiva, até ao final do 3.º trimestre de 2021</p>	

Área/ Dimensão de Atuação		Igualdade no Acesso a Emprego				
Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta - Prazo de Execução	Observações
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Revisão do Manual de Recursos Humanos, com a introdução de uma secção intitulada de "Política de Formação", na qual sejam introduzidas diretrizes quanto ao plano de formação da empresa, quer de modo genérico, quer incluindo a possibilidade de (quando seja aplicável) realizar ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela seleção e recrutamento.	<i>Task Force</i> Direção Finance	Não envolve custos específicos	Revisão do Manual de Recursos Humanos e criação do procedimento interno, no ano em referência	2021 / Revisão do Manual de Recursos Humanos e criação do procedimento interno, até ao final do ano de 2021	
	Revisão da secção "Política de Recrutamento e Seleção" do Manual de Recursos Humanos para introdução da regra de que, internamente ou relativamente a entidades externas especializadas em seleção e recrutamento deve ser assegurada uma representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas a considerar.	Direção Finance <i>Task Force</i>	Não envolve custos específicos	Revisão do Manual de Recursos Humanos e criação do procedimento interno, no ano em referência	2021 / Revisão do Manual de Recursos Humanos e criação do procedimento interno, até ao final do ano de 2021	

403 4

Área/ Dimensão de Atuação	Igualdade nas Condições de Trabalho					
Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta - Prazo de Execução	Observações
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho	Revisão do Manual de Recursos Humanos, com a introdução de uma secção intitulada de "Política de Formação", na qual sejam introduzidas diretrizes quanto ao plano de formação da empresa, quer de modo genérico, quer incluindo a possibilidade de realizar ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho, ou determinação salarial, de forma a que essas tarefas sejam executadas sem enviesamento de género.	Direção Finance <i>Task Force</i>	Não envolve custos específicos	Revisão do Manual de Recursos Humanos e criação do procedimento interno, no ano em referência	2021 / Revisão do Manual de Recursos Humanos e criação do procedimento interno, até ao final do ano de 2021	
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Revisão do Regulamento de Gestão de Carreiras Portugal Ventures, de forma a incluir nos "Princípios Gerais" subjacentes ao mesmo e ao Modelo de Gestão de Desempenho a realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho, ou determinação salarial, com o intuito de assegurar que essas tarefas sejam executadas sem enviesamento de género.	Direção Finance <i>Task Force</i>	Não envolve custos específicos	Revisão do Regulamento de Gestão de Carreiras Portugal Ventures, no ano de referência	Revisão do Regulamento de Gestão de Carreiras Portugal Ventures, até ao final do ano de 2021	

<p>Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional</p>	<p>Revisão do Manual de Recursos Humanos, com a introdução de uma secção intitulada de "Política de Formação", na qual sejam introduzidas diretrizes quanto ao plano de formação da empresa, quer de modo genérico, quer incluindo a possibilidade de (quando seja aplicável) organizar sessões de apoio com o objetivo de facilitar o regresso de trabalhadoras/es que regressem ao trabalho na sequência de ausências prolongadas</p>	<p>Direção Finance <i>Task Force</i></p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Revisão do Manual de Recursos Humanos e criação do procedimento interno, no ano em referência</p>	<p>2021 / Revisão do Manual de Recursos Humanos e criação do procedimento interno, até ao final do ano de 2021</p>	
<p>Área/ Dimensão de Atuação</p>	<p>Proteção na Parentalidade</p>					
<p>Objetivos</p>	<p>Medidas</p>	<p>Departamentos /Unidades responsáveis / Ponto focal</p>	<p>Orçamento</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Meta - Prazo de Execução</p>	<p>Observações</p>
<p>Consagração dos direitos das/os trabalhadoras/es no âmbito da parentalidade em sede de regulamento interno da Portugal Ventures</p>	<p>Revisão do Manual de Recursos Humanos, com a introdução de uma secção intitulada de "Política de Proteção da Parentalidade", na qual se inclua toda a informação referente ao direito de parentalidade.</p>	<p>Direção Finance <i>Task Force</i></p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Revisão do Manual de Recursos Humanos e criação do procedimento interno, no ano em referência</p>	<p>2021 / Revisão do Manual de Recursos Humanos e criação do procedimento interno, até ao final do ano de 2021</p>	

Área/ Dimensão de Atuação	Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal					
Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta - Prazo de Execução	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal diretos das/os trabalhadoras/es	Análise interna quanto à possibilidade e viabilidade de celebrar protocolos com entidades várias, quer no domínio da saúde e bem-estar, quer no âmbito dos serviços de proximidade ou de apoio, que quaisquer outros que potenciem uma melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os trabalhadoras/es.	Direção Finance <i>Task Force</i>	Não envolve custos específicos	Número de contactos efetuados para celebração de protocolos ou número de protocolos celebrados no ano de referência	2021 / Realizar 10 (dez) contactos preliminares para a celebração de protocolos, no ano de 2021, e celebrar os protocolos que desses contactos se justificarem	
	Análise interna quanto à possibilidade e viabilidade de adotar regimes mistos de prestação de trabalho (presencial/teletrabalho) para além dos previstos na lei laboral	Conselho de Administração Direção Finance <i>Task Force</i>	Não envolve custos específicos	Realização de questionário interno às/aos trabalhadoras/es da Portugal Ventures para aferir disponibilidade ou preferência no que respeita ao regime de prestação de trabalho (presencial, misto ou teletrabalho), no ano de referência	2021 / Realização de questionário interno às/aos trabalhadoras/es da Portugal Ventures sobre preferências do regime de prestação de trabalho, até ao final do ano de 2021	
	Revisão da secção "Política de Horário de Trabalho" do Manual de Recursos Humanos com vista a densificar o aí previsto quanto a	Direção Finance <i>Task Force</i>	Não envolve custos específicos	Revisão do Manual de Recursos Humanos e criação do procedimento	2021 / Revisão do Manual de Recursos Humanos e criação	

	procedimentos e consagrar os direitos das das/os trabalhadoras/es nesta matéria e incluir ainda especificamente as situações em que o horário de trabalho pode ser flexível ou a tempo parcial, entre outras, como a possibilidade de adoção do regime de teletrabalho.			interno, no ano em referência	do procedimento interno, até ao final do ano de 2021	
Área/ Dimensão de Atuação	Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho					
Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta - Prazo de Execução	Observações
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Criação e aprovação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Conselho de Administração Direção Finance <i>Task Force</i>	Não envolve custos específicos	Criação e aprovação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, no ano de referência	2021/ Criação e aprovação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, até ao final do 3.º trimestre de 2021	
	Criação de uma Política de Comunicação de Irregularidades e dos canais de comunicação internos a disponibilizar no âmbito da mesma	Conselho de Administração <i>Task Force</i> Direção Funds	Orçamento repartido por diversas direções/ áreas, uma vez que o canal é transversal a toda a atividade da Portugal Ventures e para as diversas categorias de alertas	Criação e aprovação da Política de Comunicação de Irregularidades e implementação dos canais de comunicação respetiva publicitação, no ano de referência	2021/ Criação e aprovação da Política de Comunicação de Irregularidades e implementação dos canais de comunicação e respetiva publicitação, até ao final do ano de 2021	

V. Monitorização do Plano

A Direção de Recursos Humanos da Portugal Ventures, com o suporte do grupo de trabalho interno – que será informalmente constituído para a execução do Plano para a Igualdade 2021 –, acompanhará e monitorizará a implementação do mesmo, trabalhando diretamente na execução das medidas definidas, no cumprimento dos prazos definidos para a implementação das mesmas e na identificação de potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

A monitorização do Plano para a Igualdade 2021 será realizada de forma contínua, prevendo-se a realização de reuniões do grupo de trabalho interno de 6 (seis) em 6 (seis) meses para acompanhamento e ponto de situação da execução do mesmo. A primeira reunião ocorrerá no mês de julho de 2021.

5 de agosto de 2021.

O Conselho de Administração Executivo



Rui Ferreira
(Vice-Presidente)



Pedro Melo Breyner
(Vogal)



INSTITUTO DE ESTUDOS E INICIAÇÃO ÀS EMPRESAS
 CITE - CENTRO DE INVESTIGACÃO E TENDÊNCIAS EM INICIATIVA EMPRESARIAL

Anexo I
 Matriz de Apoio ao Diagnóstico

EMPRESA	Portugal Capital Ventures - Sociedade de Capital de Risco, S.A.
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2020
SETOR	Setor público empresarial <input checked="" type="checkbox"/> Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	X		Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "NÃO" neste espaço.
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X	Em análise

ALERTAS (CITE)
 [alertas em caso de resposta "não"]

Obrigação legal.
 Consultar:
 - Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
 Regime da 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

