

RECOMENDAÇÃO Nº 73/CITE/2021

Nome da entidade: FlorestGal Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da FlorestGal Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, 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 da FlorestGal Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A. (FlorestGal).

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A FlorestGal, não refere a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

Os objetivos do plano para a igualdade da FlorestGal visam os princípios de uma política de igualdade de género que devem ser operacionalizados, tendo em conta indicadores concretos e relacionados com as áreas de intervenção identificadas no autodiagnóstico.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade da FlorestGal, os objetivos e medidas refletem a realidade da organização, que contando com 4 elementos, assume que os objetivos e medidas pensadas para o ano de 2021, se irão centrar nas áreas de gestão e dinâmicas dos seus recursos humanos, na criação de procedimentos e otimização dos canais de comunicação e procedimentos internos.

Consideradas as áreas de intervenção e as medidas apresentadas, realça-se a necessidade da apresentação, conforme a matriz de apoio ao diagnóstico, referência aos indicadores de gestão, de resultados, e de impacto para a implementação das medidas apresentadas.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é para o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A FlorestGal realça o propósito de garantir o sucesso do plano apresentado, primando por assegurar as condições internas necessárias para a concretização das medidas a implementar.

O acompanhamento das medidas será avaliado anualmente pela organização e face aos resultados obtidos, será elaborada proposta para eventual atualização do Plano, e consequente aprovação do Conselho de Administração.

II – Análise Técnica

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

- De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 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 diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada. No Plano para a Igualdade apresentado pela FlorestGal, está mencionado como objetivo a realização de um diagnóstico para conhecer as práticas e a identificação das prioridades nestes domínios e das dimensões sobre as quais será necessário introduzir mudanças.
- Na caracterização dos recursos humanos da empresa, e face à dimensão da FlorestGal, que conta com 4 elementos, sendo um homem e três mulheres, apenas se realça que, da análise efetuada, é expressa a intenção do cumprimento e otimização nas áreas de intervenção em matéria de igualdade.
- Na elaboração do plano, devem ser apresentados os dados estatísticos relacionados com os instrumentos da matriz, certificando-se do cumprimento de todos os elementos presentes no respetivo guião e matriz, nomeadamente a menção dos meios humanos responsáveis na implementação das medidas, bem como dos indicadores de gestão, de impacto e de resultado. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das atividades 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 da FlorestGal:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e apresentação dos seus resultados. Assim, o Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário intervir

e implementar medidas, com base na análise da matriz do diagnóstico, centrando-se nas dimensões da igualdade plasmados nos normativos em vigor.

- 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 o Guião em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html.
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o plano não apresenta indicadores de resultado e de impacto, para se otimizar a intervenção efetuada. Estes requisitos são fundamentais para que se possa executar e avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar e corrigir desvios e realizar as mudanças positivas, que se querem concretizar com a implementação do Plano para a Igualdade.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 25 de fevereiro de 2021, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.