

## RECOMENDAÇÃO Nº 8/CITE/2023

**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 2024.

### I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **FlorestGal - Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A.** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### 1. Diagnóstico

A **FlorestGal - Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A.** efetuou o diagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no diagnóstico, identificou as dimensões e apresentou cinco medidas para elaborar e implementar o Plano para a Igualdade em 2024.

##### 1.1. Objetivos

O presente Plano para a Igualdade tem como objetivo estabelecer as medidas para suprimir alguns desequilíbrios e desigualdades que possam subsistir na gestão do Capital Humano, bem como melhorar as práticas organizacionais existentes, com vista a posicionar a **FlorestGal - Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A.** como uma empresa de excelência no âmbito da Igualdade de Género.

##### 1.2. Componentes de intervenção

A **FlorestGal - Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A.** apresentou o seu o Plano para a Igualdade em 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.

Dando continuidade à implementação das medidas de igualdade para 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 profissional, familiar e pessoal conforme o n.º1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a **FlorestGal - Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A.** propõe-se a implementar as medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2024, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho.

### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade no ano de 2024.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

Com o propósito de garantir o sucesso do presente Plano torna-se essencial assegurar que o Conselho de Administração aprova o documento e assegura os meios que possibilitem a concretização das medidas a implementar.

Anualmente, será promovida a avaliação da situação da **FlorestGal - Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A.** em matéria de igualdade e, face à análise dos resultados obtidos, será, sempre que necessário, promovida a atualização do presente plano, que será de novo submetido para 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:

- A **FlorestGal Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A.** realizou o autodiagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2024, 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.
- O Plano está construído de acordo com a matriz de apoio à monitorização da execução do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, sendo 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.

## III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da 2024:

- 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](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/empresas 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>

- Ressalva-se a importância na elaboração de um plano para a igualdade da **FlorestGal Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A.** centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, prevendo situações futuras, nomeadamente das práticas discriminatórias.
- Recomenda-se que a **FlorestGal Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, 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.
- 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, 16 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