

RECOMENDAÇÃO Nº 5/CITE/2024

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 2025.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **FlorestGal - Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A.** corresponde ao ano 2025 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 5 medidas para elaborar e implementar o Plano para a Igualdade em 2025.

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 2025, 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 pessoal, familiar e profissional, conforme o n.º1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a **FlorestGal - Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A.** propõe-se a implementar as 5 medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2025.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade no ano de 2025.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Com o propósito de garantir o sucesso do presente Plano torna-se essencial assegurar que o Conselho de Administração aprove o documento e assegure 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 2025, 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 de apoio à 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, 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 4.º 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 de 2025:

- 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 website 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/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>

- 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.
- Salieta-se a importância de auscultar os/as trabalhadores/as da **FlorestGal Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestal, S.A.** bem como as suas estruturas representativas, para adequar as medidas estratégicas ao contexto organizacional e validar quais os efeitos requeridos para a sua implementação e monitorização.
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do Plano para a Igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.
- 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 2025.

Lisboa, 11 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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.

CSS/MRF