

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA FLORESTGAL - Empresa de Gestão e Desenvolvimento Florestgal, S.A.

IDENTIFICADOR P-2023/29

SETOR Setor empresarial do Estado

DATA DE SUBMISSÃO 15-09-2023

CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	1	0
	35-44 anos	0	0
	45-64 anos	4	4
	>65 anos	0	0
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	0	0
	Ensino secundário	1	1
	Ensino superior	2	5
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	0	0
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	1
	Dirigentes Superiores de 2º nível	2	0
	Direção Intermédia de 1º grau	1	0
	Direção Intermédia de 2º grau	0	0
	Pessoal Técnico Superior	1	2
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	1	1
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	0	0
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	0	0
	Contrato de trabalho a prazo	5	4
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações(prestação de serviços)	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial	Recursos Humanos	Recursos Humanos	sem custos	Construção de questionário de avaliação da satisfação dos colaboradores e clima organizacional	ate dezembro 2024	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Recursos Humanos e Direção Financeira	Recursos Humanos e Direção Financeira	sem custos	Inclusão de verba no orçamento, no âmbito da formação profissional, para dinamização de medidas de promoção de igualdade	até junho 2024	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção	Recursos Humanos	Recursos Humanos	sem custos	Promoção e incentivo junto dos colaboradores para participação em ações de formação	ate dezembro 2024	

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Salários

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	Recursos Humanos	Recursos Humanos	sem custos	Elaboração de descritivos funcionais dos postos de trabalho existentes na empresa	ate dezembro 2024	
Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Recursos Humanos	Recursos Humanos	sem custos	Elaboração de relatório anual com informação das remunerações por grupo funcional	ate dezembro 2024	