

Plano para a Igualdade

2026-2029



Índice

ENQUADRAMENTO.....	4
INTRODUÇÃO	4
CARACTERIZAÇÃO	6
OBJETIVOS	10
FASES	12
MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO	13
LEGISLAÇÃO	14
REFERÊNCIAS	14



Plano para a Igualdade



ENQUADRAMENTO

INTRODUÇÃO

Uma sociedade justa e igualitária é a base para um desenvolvimento social sustentável e coeso. A igualdade de género implica igualdade de direitos, de liberdades, de oportunidades, de escolhas, de participação, de reconhecimento e de valorização de mulheres e de homens em todos os domínios da sociedade, sendo hoje reconhecida como essencial para o processo de desenvolvimento sustentável e democrático.

A igualdade de género constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1945 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Está igualmente inscrita em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia, designadamente desde o Tratado de Roma de 1957. Na legislação nacional está consagrado na Constituição Portuguesa, no Decreto de Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto – que veio estabelecer o 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 – e na Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 – que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030. A igualdade de género é ainda um dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, propostos pelas Nações Unidas para 2030.

Não obstante os avanços verificados na participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho, sendo uma das mais elevadas no contexto da União Europeia (EC-DGRI, 2021), persistem desigualdades que é importante corrigir. Em Portugal, as mulheres são maioritariamente trabalhadoras não qualificadas (70.9%), apesar de representarem a maioria entre especialistas das atividades intelectuais e científicas (59.5%; CIG 2021). Em cargos de direção, tomada de decisão e em órgãos executivos, as mulheres portuguesas estão ainda em minoria, representando apenas um terço das pessoas trabalhadoras (35.7%; CIG 2021). Estas diferenças na ocupação profissional são

refletidas no salário e correspondem a um diferencial salarial entre homens e mulheres de 26.5%, em desfavor destas (CIG 2021).

No âmbito da legislação laboral portuguesa vigente, o princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de emprego materializa-se através de um conjunto de direitos e garantias, designadamente:

- a) Direito a igual acesso ao trabalho e ao emprego (artigo 24.º do Código do Trabalho)
- b) Igualdade nas condições de trabalho e no acesso à formação profissional e à progressão na carreira. (artigo 24.º do Código do Trabalho)
- c) Garantia de igualdade remuneratória, para trabalho igual ou de igual valor, entre homens e mulheres; (Artigo 31º do Código do Trabalho; Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto)
- d) Proteção da parentalidade (Artigo nº35 do Código do Trabalho), bem como a promoção de partilha das responsabilidades de parentalidade entre mães e pais, designadamente através da majoração da licença quando há partilha (artigo 40º do Código do Trabalho) e da criação de períodos de licença exclusivos do pai (Artigo 43.º do Código do Trabalho)
- e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, através da facilitação a todas as pessoas trabalhadoras de condições de trabalho que a favoreçam (Artigos 127º e 212º do Código do Trabalho).

O CoLAB ForestWISE reconhece a importância de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no contexto organizacional e assume o compromisso de integrar o princípio da igualdade entre mulheres e homens nas suas práticas internas, designadamente no que diz respeito aos pontos elencados anteriormente. Nesse sentido, o presente Plano de Igualdade visa identificar eventuais assimetrias e definir medidas que contribuam para a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, valorizador da diversidade e promotor da participação equilibrada de homens e mulheres.

CARACTERIZAÇÃO

O CoLAB ForestWISE, Laboratório Colaborativo para Gestão Integrada da Floresta e do Fogo, é uma instituição de I&D&I, que visa a (co)investigação multidisciplinar e a transferência de conhecimento e tecnologia na gestão integrada da floresta e do fogo, através de esforços conjuntos da academia, administração pública e indústria.

O Conselho de Administração do CoLAB ForestWISE é eleito de três em três anos pela Assembleia Geral de Associados, sendo responsável pela nomeação para o cargo de Chief Technology Officer (CTO). A pessoa no cargo de CTO, com os restantes elementos da Direção Executiva, tem a responsabilidade de gerir a equipa do CoLAB.

A equipa do CoLAB encontra-se alocada a quatro Linhas de Trabalho e a quatro Unidades Transversais (Administrativa e Financeira, de Informática, de Comunicação e de Suporte a Projetos). (ver **Figura 1**).

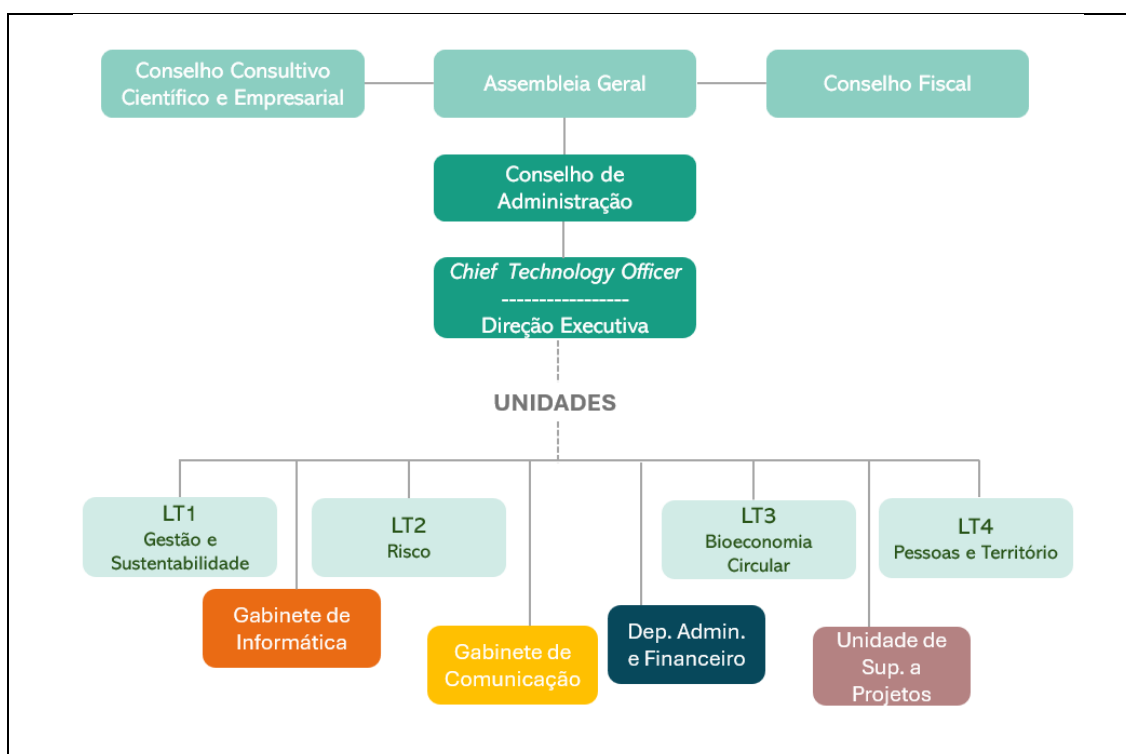


Figura 1. Organograma institucional do CoLAB ForestWISE

A equipa do CoLAB ForestWISE é atualmente composta por 46 pessoas trabalhadoras. As categorias profissionais da equipa do CoLAB ForestWISE subdividem-se em: Investigador/a Sénior, Gestor/a de Projeto, Técnica/o de Projeto, Gestor/a de Comunicação, Gestor/a Administrativo-Financeiro/a e Gestor/a Informático/a.

Distribuição das pessoas trabalhadoras por sexo

A distribuição das pessoas trabalhadoras por sexo no CoLAB ForestWISE evidencia uma maior prevalência de mulheres (57%) relativamente aos homens (43%) (**Figura 2**). Ainda assim, esta distribuição enquadra-se no intervalo de representação equilibrada entre mulheres e homens, geralmente considerado entre 40% e 60%, conforme previsto no Decreto-Lei n.º 62/2017, que estabelece medidas de promoção da representação equilibrada entre mulheres e homens.

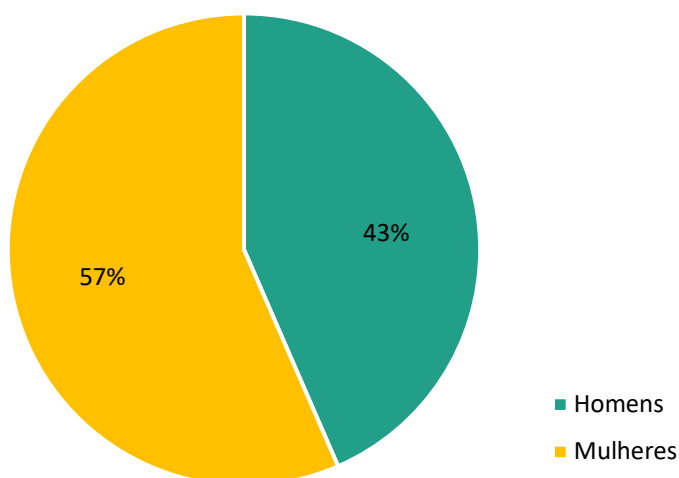


Figura 2. Distribuição por sexo das pessoas trabalhadoras do CoLAB ForestWISE

Distribuição das pessoas trabalhadoras por categoria profissional e sexo

Considerando apenas as categorias profissionais com mais de uma pessoa trabalhadora, verifica-se que nas funções de investigação sénior e de gestor/a administrativo-financeiro/a existe uma distribuição equilibrada entre mulheres e homens (40%-60%), nas funções de gestor/a de projeto e de gestor/a de comunicação existe maior representatividade feminina e nas funções de gestor/a de informática e de técnico/a de projeto existe uma maior representatividade masculina (**Tabela 1**).

Categoria Profissional	Homem	Mulher	Total
Investigador/a Sénior	5 (45%)	6 (55%)	11 (100%)
Gestor/a de Projeto	5 (33%)	10 (67%)	15 (100%)
Técnica/o de Projeto	4 (66%)	2 (33%)	6 (100%)
Gestor/a Administrativo/a-Financeiro/a	2 (25%)	4 (75%)	6 (100%)
Gestor/a de Comunicação	1 (25%)	3 (75%)	4 (100%)
Gestor/a de Informática	3 (75%)	1 (25%)	4 (100%)
Total	20	26	46

Tabela 1. Distribuição das pessoas trabalhadoras por categoria profissional e sexo

Distribuição das pessoas trabalhadoras em cargos de direção e gestão

Os órgãos de direção da equipa executiva do CoLAB ForestWISE incluem o cargo de CTO e a Direção Executiva. A estes respondem as coordenações das oito unidades - a Coordenação das Linhas de Trabalho, a Coordenação do Departamento Administrativo e Financeiro, do Gabinete de Comunicação, do Gabinete de Informática e da Unidade de Suporte a Projetos. A Direção Executiva é constituída pelo CTO e por três membros da equipa, incluindo uma mulher. A Coordenação das Linhas de Trabalho é constituída por oito elementos em cargos de coordenação e cocoordenação, existindo paridade de género em ambas os cargos. O Departamento Administrativo e Financeiro é coordenado por um elemento do sexo feminino, o Gabinete de Comunicação é liderado por um elemento do sexo feminino e o Gabinete de Informática é liderado por um elemento do sexo masculino.

A análise dos dados da distribuição das pessoas trabalhadoras em cargos de direção e gestão por sexo (**Tabela 2**) revela uma predominância masculina nos cargos de maior decisão. Na coordenação e coordenação de linhas de trabalho existe uma representação paritária entre mulheres e homens (50% cada), enquanto nas coordenações de gabinetes se observa uma maior representatividade de mulheres. Importa ainda referir que, devido ao número reduzido de posições de direção e gestão, pequenas variações no número de pessoas podem traduzir-se em diferenças percentuais significativas.

Cargo	Homem	Mulher	Total
CTO	1 (100%)	0	1 (100%)
Diretor/a Executivo/a	2 (67%)	1 (33%)	3 (100%)
Coordenador/a de Linha Trabalho	2 (50%)	2 (50%)	4 (100%)
Cocoordenador/a de Linha Trabalho	2 (50%)	2 (50%)	4 (100%)
Coordenador de Departamento/ Gabinete/Unidade	1 (25%)	3 (75%)	4 (100%)
Investigador/a	1 (33%)	2 (67%)	3 (100%)
Gestor/a ou Técnica/o	11 (41%)	16 (59%)	27 (100%)
Total	20	26	46

Tabela 2. Distribuição das pessoas trabalhadoras em cargos de direção e gestão por sexo

Distribuição no Conselho de Administração

O Conselho de Administração do CoLAB ForestWISE é constituído por uma assembleia de Associados, eleita a cada três anos. Atualmente, integra 9 pessoas, todas do sexo masculino.

Distribuição das pessoas trabalhadoras por nível de habilitação literária

Comparando a distribuição por nível de habilitação literária entre homens e mulheres (**Tabela 3**), verifica-se que o padrão de distribuição é semelhante, não tendo sido identificadas diferenças significativas entre os sexos.

Nível de habilitação	Homem	Mulher	Total
Doutoramento	6 (30%)	8 (31%)	14
Mestrado	8 (40%)	10 (38%)	18
Licenciatura	6 (30 %)	8 (31%)	14
Total	20 (100%)	26 (100%)	46

Tabela 3. Distribuição das pessoas trabalhadoras por nível de habilitação literária e sexo

OBJETIVOS

O Plano para Igualdade constitui um instrumento de gestão relevante, estando alinhado com o compromisso da entidade no sentido de promover uma cultura organizacional inclusiva e igualitária. Neste contexto, foram desenvolvidos objetivos que se enquadram em sete domínios de intervenção, definidos com base nas orientações da CITE (2019). Estes domínios correspondem a áreas estratégicas de atuação no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens no contexto organizacional (**Tabela 4**).

Domínios de intervenção	Objetivos
Estratégia, missão e valores	Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa
	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade
	Envolver e incentivar a participação de todas as pessoas trabalhadoras na implementação do Plano para a Igualdade
	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
	Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas
	Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens
	Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação
Igualdade no acesso a emprego	Garantir um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens
	Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e à segregação de funções e cargos
	Encorajar a candidatura de homens e mulheres para as categorias profissionais onde estão menos representados;
Formação inicial e contínua	Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação (e.g. divulgação, contemplação de todos os níveis hierárquicos, horários compatíveis com a conciliação)
	Garantir o aumento da literacia das pessoas trabalhadoras em questões de igualdade de género

Domínios de intervenção	Objetivos
Igualdade nas condições de trabalho e de progressão na carreira profissional	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens, garantindo a transparência sobre o modelo de avaliação de desempenho
	Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional
	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares estratégicos e de decisão
	Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual
	Promover a transparência interna sobre a política salarial
Proteção na parentalidade	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras
	Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial
	Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras
	Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade
	Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras
	Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante
	Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental
	Divulgar os direitos legais de proteção na parentalidade e assistência à família, bem como os recursos existentes que facilitem a conciliação entre a vida profissional e a familiar.
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Promover o usufruto de medidas de flexibilização e organização do tempo de trabalho previstas na lei (e.g. horário flexível, teletrabalho)
Promoção de dinâmicas interpessoais igualitárias e prevenção da prática de assédio no trabalho	Prevenir e combater o assédio no trabalho
	Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora

Tabela 4. Domínios de intervenção e objetivos do Plano para a Igualdade

FASES

A prossecução dos objetivos definidos neste Plano para a Igualdade, será operacionalizada em seis fases, fundamentadas nas orientações da CITE (2019) e do EIGE (2016):

- **Fase 1 | Sensibilização** das pessoas trabalhadoras para as questões da igualdade de género, nomeadamente através da divulgação interna do Plano para a Igualdade e da criação de momentos de reflexão da equipa.
- **Fase 2 | Diagnóstico** da situação de homens e mulheres, com base na matriz de disponibilizada pela CITE (2019) e auscultação das pessoas trabalhadoras.
- **Fase 3 | Recolha sistemática** de dados de caracterização de recursos humanos desagregados por sexo, com base nos indicadores disponibilizados pela CITE (2019).
- **Fase 4 | Formulação de medidas**, com base nos resultados do diagnóstico.
- **Fase 5 | Implementação das medidas** destinadas à promoção da igualdade de género na organização.
- **Fase 6 | Monitorização e avaliação de impacto**, incluindo a elaboração de um relatório de avaliação e a divulgação dos respetivos resultados junto das pessoas trabalhadoras.

Como forma de garantir a profícua operacionalização deste Plano para a Igualdade, o CoLAB ForestWISE irá criar um Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI) com uma representação de género equilibrada, nomeado pelo Conselho de Administração, que compreenderá um membro do Conselho de Administração, um membro da Direção Executiva e quatro pessoas trabalhadoras da equipa executiva. Este grupo será responsável por acompanhar a operacionalização das ações previstas, promovendo a articulação entre as diferentes áreas da organização.

O processo de operacionalização decorrerá ao longo de quatro anos segundo a calendarização descrita na **Tabela 4**.

Fases	2026	2027	2028	2029
Fase 1 Sensibilização	X	X	X	X
Fase 2 Diagnóstico da situação de mulheres e homens na organização	X		X (atualização)	
Fase 3 Recolha sistemática de dados	X	atualização	atualização	revisão
Fase 4 Formulação de medidas	X	revisão	revisão	Preparação do plano seguinte
Fase 5 Implementação das medidas	X	X	X	X
Fase 6 Monitorização	X	X	X	X

Tabela 4. Calendarização das fases do Plano para a Igualdade

MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

O acompanhamento da evolução da situação de mulheres e homens na organização permitirá identificar eventuais desigualdades e apoiar o ajuste de medidas, conduzindo a uma melhoria contínua no âmbito da igualdade de género.

A monitorização da operacionalização do Plano Para a Igualdade será assegurada pelo GTI, com base na recolha de informação orientada pelos indicadores definidos. Esta monitorização incluirá reuniões periódicas e a recolha sistemática de informação relevante para apoiar a melhoria contínua das práticas organizacionais no domínio da igualdade de género.

A avaliação do impacto do Plano para a Igualdade será realizada com base na análise crítica do conjunto de indicadores definidos, conduzindo à elaboração de um relatório de avaliação a divulgar junto das pessoas trabalhadoras.

LEGISLAÇÃO

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. [Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12](#)

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. [Diário da República n.º 160/2018, Série I de 2018-08-21](#)

Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. [Diário da República n.º 147/2017, Série I de 2017-08-01](#)

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. [Diário da República n.º 97/2018, Série I de 2018-05-21](#)

REFERÊNCIAS

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, & Unidade de Apoio à Estratégia e Planeamento. (2021). *Igualdade de género em Portugal: Boletim estatístico 2021*. <https://www.cig.gov.pt>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). (2019). *Guião para a elaboração dos planos para a igualdade (anuais)*. Lisboa: CITE. https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. (2021). *She Figures 2021: Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2777/06090>

European Institute for Gender Equality. (2016). *Gender equality in academia and research: GEAR tool*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2839/272753>

Aprovado pelo Presidente do Conselho de Administração