



**PLANO PARA A  
IGUALDADE DE GÉNERO  
2022**

# 1. ÂMBITO

- ❑ O Plano para a Igualdade de Género da GREENVOLT – ENERGIAS RENOVÁVEIS, S.A., a vigorar durante o ano de 2022, tem como finalidade — em linha com o previsto no artigo 7.º, n.º 1, da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto — implementar medidas que assegurem a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, que contribuam para eliminar a discriminação em função do género e fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional
- ❑ O Plano para a Igualdade de Género GREENVOLT é aplicável a todos os/as trabalhadores/as da GREENVOLT e das suas participadas, com sede em Portugal, incluindo os respetivos órgãos sociais, e está totalmente alinhado com os princípios, valores e normas ínsitos nos diferentes instrumentos de cariz nacional e internacional aplicáveis



## 2. ESTRATÉGIA

---

- ❑ O respeito pela dignidade humana e o cumprimento estrito, sem quaisquer reservas, de toda a legislação aplicável nesta matéria (designadamente a Declaração Universal dos Direitos do Homem e da Convenção Europeia dos Direitos do Homem) são princípios essenciais para qualquer empresa - para a GREENVOLT são um valor superior, inquestionável e inalienável
  
- ❑ Os direitos pessoais constitucionalmente consagrados são fundamentais para a GREENVOLT e esta zela pela salvaguarda dos direitos de personalidade de todos os/as trabalhadores/as , incluindo:
  1. a promoção ativa da igualdade de oportunidades
  
  2. a adoção de práticas, processos e procedimentos que repudiam a discriminação e quaisquer tratamentos diferenciados em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical



## 2. ESTRATÉGIA

---



- ❑ A GREENVOLT privilegia as competências e o talento dos/das seus/suas trabalhadores/as, reconhecendo-os como fator de vantagem competitiva sustentável, e pauta a sua atuação por uma estratégia assente nas seguintes linhas de orientação:
  1. atrair os melhores profissionais para garantir a excelência da organização e reforçar a sua imagem de referência
  2. preparar uma organização adequada e eficiente capaz de enfrentar desafios futuros, dotando-a dos instrumentos de gestão necessários, nomeadamente das pessoas e competências
  3. desenvolver as competências de todos os/as trabalhadores/as , privilegiando a polivalência
  4. promover uma cultura de desempenho que motive os/as trabalhadores/as para assumirem atitudes proativas e orientadas para a prossecução de objetivos desafiantes
- ❑ A GREENVOLT considera essencial que, em todos os momentos do funcionamento das empresas - desde a conceção e por defeito (*by design and by default*) – sejam adotadas políticas que promovam a diversidade e a igualdade de género

### 3. CONTEXTO GREENVOLT



#### 1. FAIXA ETÁRIA E GÊNERO (dados a 31.08.21)

	2021		
			TOTAL
< 30 ANOS	12	4	16
DOS 30 AOS 50 ANOS	16	2	18
≥ 50 ANOS	3	1	4
TOTAL	31	7	38



#### 2. FORMAÇÃO SUPERIOR (dados a 31.08.21)

	2021		
			TOTAL
TRABALHADORES/AS COM FORMAÇÃO SUPERIOR	25	3	28
TRABALHADORES/AS COM FORMAÇÃO SUPERIOR (%)	89,3	10,7	100

#### 3. TIPO DE CONTRATO (dados a 31.08.21)

	2021		
			TOTAL
TRABALHADORES/AS COM CONTRATO PERMANENTE	26	3	29
TRABALHADORES/AS COM CONTRATO A TERMO	5	4	9
TRABALHADORES/AS A TEMPO PARCIAL	13	3	16

#### 4. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (dados a 31.08.21)

	2021		
			TOTAL
NÚMERO	7	4	11
(%)	63,64	36,36	100

## 4. OBJETIVOS E MEDIDAS

DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO	
OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR A OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NOS PROCESSOS E PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO	Assegurar que processos de recrutamento apresentam sempre listas de potenciais trabalhadores/as suficientemente representativas de ambos os géneros
	Fomentar a contratação de mulheres
	Assegurar que o plano de formação garante e acautela os princípios da igualdade e não discriminação
DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	
OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR QUE TODOS OS TRABALHADORES/AS DESEMPENHAM A SUA ATIVIDADES EM IGUAIS CONDIÇÕES E QUE A AVALIAÇÃO E PROGRESSÃO RESPEITAM INTEGRALMENTE OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Assegurar que as políticas de progressão na carreira e avaliação de desempenho são definidas tendo por base preocupações de promoção da diversidade para as mesmas funções
	Assegurar que a progressão não depende de critérios relacionados com as suas responsabilidades familiares
	Promover planos de desenvolvimento de competências de gestão e liderança que respeitem a igualdade de género

## 4. OBJETIVOS E MEDIDAS

DIMENSÃO: IGUALDADE REMUNERATÓRIA	
OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR UMA POLÍTICA DE GESTÃO DE REMUNERAÇÕES BASEADA NO MÉRITO E NOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Assegurar que conteúdos funcionais observam as regras em matéria de igualdade e não discriminação
	Assegurar que a atribuição de benefícios assenta em critérios objetivos e idênticos para ambos os géneros
DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	
OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR A PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E O RESPEITO INTEGRAL PELOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM SEDE DE PARENTALIDADE	Promover o gozo das licenças parentais previstas na legislação
	Assegurar que a atribuição de benefícios relacionados com a parentalidade assenta em critérios objetivos e idênticos para ambos os géneros
	Assegurar a divulgação de informação sobre legislação relativa à proteção da parentalidade
	Promover os direitos das grávidas, puérperas ou lactantes

## 4. OBJETIVOS E MEDIDAS

### DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR A PROMOÇÃO DE FORMAS DE CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	Apoiar a participação nas iniciativas escolares dos filhos Possibilitar, sempre que necessário e se revelar possível e compatível com a atividade desempenhada, o trabalho a partir de casa





## 5. MONITORIZAÇÃO

A implementação, concretização e execução do presente Plano para a Igualdade de Género GREENVOLT e das medidas nele previstas serão acompanhadas durante o ano de 2022

O Conselho de Administração da GREENVOLT aprovará eventuais modificações das medidas apresentadas e/ou definirá novas medidas que contribuam para o desenvolvimento das políticas e práticas em sede de igualdade de género



## A caminho de um futuro mais sustentável

