

Plano de Igualdade de Género 2023

0. Mensagens da Gestão de Topo



A escala global do negócio da GreenVolt implica um elevado nível de responsabilidade em tudo o que fazemos. Para nós, a **Diversidade, Igualdade e Inclusão** são princípios fundamentais que vivemos e aplicamos no dia-a-dia, fundamentais para construir equipas fortes e criativas, incentivar a inovação, e evoluir enquanto Organização que acompanha os desafios da Sociedade.

CEO do Grupo GreenVolt, João Manso Neto



A nossa ambição é liderar a transição energética e promover um futuro sustentável, com oportunidades equitativas, onde todos se sentem livres para contribuir com diferentes conhecimentos e experiências, independentemente do seu género, origem, valores e cultura. Queremos uma transição energética de todas(os) para todas(os).

Diretora de RH do Grupo GreenVolt, Mariana Ortiz Gala

1. Nota Introdutória

De acordo com as Nações Unidas, a igualdade de género diz respeito à “igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres, homens e crianças”, tendo como objetivo proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Ao longo dos últimos anos as questões da igualdade de género têm vindo a merecer particular atenção e relevância por parte das principais instâncias internacionais. Portugal tem vindo a acompanhar esta jornada, assumindo no panorama nacional a preocupação em relação à igualdade de género. A este respeito, destacam-se:

- **Direitos e os Deveres Fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa** (nomeadamente o artigo 13.º) que é, posteriormente, concretizado, entre outros instrumentos, pela Subsecção III do Código do Trabalho – Igualdade e Não Discriminação e na Subsecção IV (Parentalidade).
- **Portaria n.º 84/2015, de 20 de março**, que cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de género no Mercado de Trabalho.
- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro** (V Plano Nacional para a Igualdade) que, entre outros objetivos, procura reforçar junto das empresas do setor privado a implementação de planos de igualdade.
- **Resolução da Assembleia da República n.º 48/2013, de 4 de abril**, que recomenda ao Governo a adoção de medidas de defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho.
- **Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012**, que estipula a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- **Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto**, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género. Esta lei veio ainda estabelecer que a proporção de homens e mulheres designados de novo para cada órgão de administração e de fiscalização não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, algo que a GreenVolt já cumpre integralmente.

Assim, e nos termos do disposto no artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto de 2017, a GreenVolt elaborou o Plano para a Igualdade de Género, correspondente ao seu ano base (ano em que a ação GreenVolt foi admitida à cotação na Euronext Lisboa), motivo pelo qual não é possível comparar a evolução dos indicadores apresentados. O Plano é um importante instrumento organizacional, que visa a promoção de boas práticas na prossecução de um objetivo único: **a construção de uma Sociedade mais justa e igualitária.**

O Plano para a Igualdade de Género, aplicável tanto aos colaboradores, como a membros dos órgãos de administração e fiscalização, desenvolve e detalha a identidade e valores do Grupo GreenVolt, complementando os compromissos assumidos pela GreenVolt em matéria de igualdade de género nas demais Políticas e Códigos, e que fazem parte da sua prática diária e recursos.

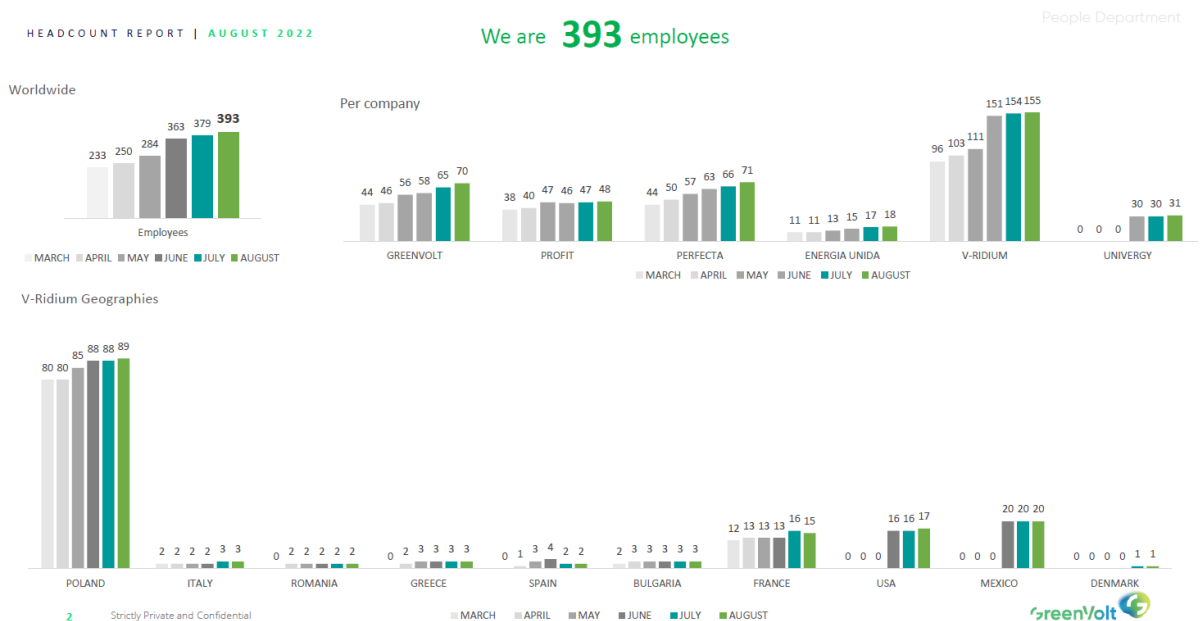
O Plano para a Igualdade de Género integra a Política Corporativa de Recursos Humanos, que baseia a sua atuação no respeito por todas as pessoas, na não discriminação, na avaliação de desempenho assente na meritocracia, no acesso transversal e equitativo ao desenvolvimento pessoal e profissional, na remuneração justa e adequada e na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A GreenVolt compromete-se com a efetiva implementação, execução, monitorização e melhoria contínua do Plano para a Igualdade de Género, e das medidas nele previstas, identificando e avaliando os riscos em relação aos compromissos supracitados, definindo os controlos necessários para prevenir ou mitigar os mesmos.

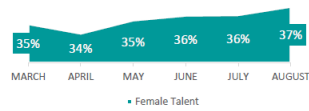
As medidas apresentadas no Plano para a Igualdade de Género foram aprovadas pela Comissão de Ética e Sustentabilidade da GreenVolt, a qual poderá propor novas medidas que contribuam para o desenvolvimento das políticas e práticas em sede de igualdade de género.

O presente Plano abrange todas as sociedades integralmente detidas, direta ou indiretamente, pela GreenVolt em Portugal. Em tudo o que seja omissos nos planos de igualdade das respetivas sub-holdings, aplicar-se-á este plano. Relativamente às sociedades dominadas e co-dominadas, a GreenVolt enquanto acionista direta ou indireta, desenvolverá os melhores esforços no sentido da sua aplicação.

2. Os nossos números



Female Talent



Age Group



Nationalities	Count
Portuguese	
Brazilian	
Polish	
Ukrainian	
Bielorusian	
Bulgarian	
French	
Moroccan	
Italian	
Austrian	
Cape Verdean	
Spanish	
Greek	
Romanian	
Venezuelan	
Eslovenian	
Cuban	
Mexican	
USA	
Danish	
Total	20

3. Diagnóstico

3.1. Estratégia, missão e valores

A GreenVolt é uma empresa de energia 100% renovável e que ambiciona ter um impacto positivo no mundo, visando a sustentabilidade, a inovação, a justiça e a independência energética.

O caminho de rápido crescimento e de expansão internacional verificado nos últimos meses de atividade só é possível com equipas fortes e coesas, com vasta experiência de mercado e num ambiente onde todos têm oportunidade de aprender e conviver com pessoas de origens e culturas diferentes.

Para a GreenVolt é fundamental continuar a desenvolver iniciativas que fortaleçam um ambiente diverso, inclusivo e defensor de igualdade de oportunidades para todos os homens e mulheres na GreenVolt, criando valor na sua atividade.

São quatro os valores fundamentais que orientam o Grupo GreenVolt:

- Ambição:** Somos ousados e gostamos de arriscar, descobrir, testar com a garantia que há espaço para falhar. Somos resilientes e esforçamo-nos para alcançar resultados significativos.
- Espírito de Equipa:** Tiramos partido do poder das nossas equipas diversas e globais, trazendo a combinação da nossa dimensão pessoal, pontos fortes, e capacidades únicas para cada desafio.
- Agilidade:** Trabalhamos em ambientes de ritmo acelerado, adaptando-nos rapidamente a novas condições e desafios. Tomamos decisões, delegamos e colaboramos de forma ágil.
- Capacitação:** Resolvemos problemas complexos para um futuro sustentável. Assumimos a propriedade e responsabilizamo-nos executando localmente.

Concretamente, e de forma pública, o compromisso da GreenVolt para os temas da Diversidade, Igualdade e Inclusão está igualmente presente nas Políticas e Códigos que define e que orientam a sua atividade e negócio responsável, de onde se destacam:

Comissão de Ética e Sustentabilidade

Estabelecida em 28 de junho de 2021, a Comissão de Ética e Sustentabilidade tem por missão coadjuvar o Conselho de Administração na integração dos princípios de sustentabilidade na Estratégia da GreenVolt, assim como salvaguardar e monitorizar a implementação e o cumprimento do Código de Ética e Conduta da Greenvolt.

Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta da Greenvolt, aprovado na reunião do Conselho de Administração de 24 de maio de 2022, reflete o conjunto de princípios e regras que deverão nortear as relações internas e externas das Greenvolt com as suas partes interessadas. Entre outros, prevê os princípios da atuação em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis nesta matéria, a promoção da diversidade, igualdade de oportunidades e inclusão, a proibição de todas as formas de discriminação e respeito pelos direitos de cada pessoa, a comunicação e livre expressão de opiniões entre os colaboradores, a prevenção e o repúdio de qualquer forma de assédio ou outra qualquer forma de atentado à dignidade dos colaboradores, a promoção de uma avaliação de desempenho rigorosa, transparente, construtiva e baseada no mérito, a criação de um ambiente de trabalho saudável e seguro, que proteja os colaboradores dos riscos profissionais e promova a sua saúde e bem estar, respeitando o equilíbrio entre a vida profissional, a vida pessoal e a vida familiar.

Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão

A Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão, aprovada em maio de 2022, tem como objetivo incentivar e reforçar a não discriminação, a igualdade de oportunidades, a diversidade e a inclusão de todos os profissionais (Colaboradores e membros dos Órgãos de Gestão e Fiscalização) no seio do Grupo GreenVolt. Foca a sua ação, principalmente, em três eixos prioritários, e materializa o Plano de Ação 2022-2025 em matéria de Diversidade, Igualdade e Inclusão.

Política de Sustentabilidade

Adotada em março de 2022, estabelece princípios fundamentais para a implementação de um modelo de desenvolvimento sustentável, focado no progresso social, equilíbrio ambiental e desenvolvimento económico, com o propósito de criar valor e prosperidade a longo prazo para todos os *stakeholders*.

Código de Conduta do Fornecedor

O Código de Conduta do Fornecedor pretende transmitir a todos os fornecedores da GreenVolt um conjunto de princípios e de valores considerados essenciais para uma relação de parceria, designadamente o respeito pela diversidade e inclusão, promovendo a igualdade e a não discriminação, e a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Em linha com a estratégia e valores corporativos antes apresentados, também as **Políticas Globais de Recursos Humanos** estão assentes na igualdade de oportunidades e proibição de todas as formas de discriminação, contribuindo para uma organização diversa e inclusiva em todas as fases desde o recrutamento, passando por uma adequada remuneração e condições de trabalho condignas, até à fase da reforma.

3.2. Igualdade no acesso a emprego

A GreenVolt promove, na execução de qualquer processo de nomeação e/ou contratação, quer em relação aos Colaboradores ou aos membros dos Órgãos de Gestão e Fiscalização, critérios de seleção objetivos e transparentes que reflitam adequadamente os princípios da diversidade no que respeita à idade, género, percurso profissional e académico, entre outros.

Na fase de atração de talento, a publicação de vagas utiliza uma linguagem inclusiva e, passando para a fase de seleção, existem diretrizes claras para que, sempre que exista essa possibilidade, os recrutadores apresentem uma *shortlist* ao negócio que seja equilibrada na representatividade entre homens e mulheres. De destacar que a descrição de funções é também realizada tendo por base a neutralidade do(a) candidato(a) assegurando assim uma busca de candidato(a) adequado(a).

Ao longo do percurso profissional, procura-se ainda que esta diversidade de perfis e características seja potenciada e reforçada, de modo a promover uma melhor preparação dos(as) colaboradores(as) em resposta aos múltiplos desafios que os negócios impõem. Adicionalmente, propõe-se ainda que, aos vários níveis da GreenVolt, exista representatividade equilibrada de géneros nas equipas.

Ao longo do último ano, a GreenVolt desenvolveu ações de sensibilização dirigidas às equipas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento.

3.3. Formação inicial e contínua

A GreenVolt reconhece a importância da formação inicial e contínua no desenvolvimento de competências diferenciadoras de todos os seus colaboradores. Após o processo de avaliação de desempenho e *feedback*, a Direção de Recursos Humanos, juntamente com os *Managers* de cada área, faz uma análise das necessidades formativas de cada colaborador de forma a definir um Plano de Formação Anual, que deverá ser implementado durante o ano em questão. No seguimento do mapeamento de talento do grupo, formações executivas serão também analisadas para perfis específicos.

Paralelamente, todos os colaboradores do grupo participam regularmente em ações de formação transversais sobre Diversidade, Igualdade e Inclusão, Ética, *skills* informáticas, Segurança e Saúde no Trabalho, entre outras, de forma a desenvolver competências que permitam ao colaborador contribuir, de forma direta e indireta, para os objetivos da organização.

A formação promovida neste contexto é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido.

No âmbito das práticas de *onboarding* para os colaboradores, mensalmente todos os novos colaboradores têm formação específica sobre a organização da GreenVolt, os nossos valores e visão, bem como os benefícios associados à sua função. Também cada colaborador tem um encontro informal com o CEO da GreenVolt onde os temas estratégicos da companhia são abordados e são dadas as boas-vindas. Desta forma asseguramos uma formação inicial geral para o coletivo total.

3.4. Igualdade nas condições de trabalho

A GreenVolt divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo, junto dos seus colaboradores. O modelo utiliza critérios objetivos, transparentes e rigorosos para o reconhecimento das competências pessoais e avaliações orientadas para o mérito profissional de forma a assegurar a igualdade de oportunidades e de remuneração. Estes critérios são comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no género.

3.5. Proteção na parentalidade

A GreenVolt assegura o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos os colaboradores, nos moldes previstos na lei.

É compromisso da GreenVolt garantir que todos os direitos dos colaboradores são salvaguardados. Sempre que necessário, está implícita a substituição temporária dos colaboradores em gozo de licença no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que asseguram essa substituição.

De igual forma, está salvaguardada a concessão aos colaboradores de períodos de dispensa e faltas para assistência a filhos previstas na legislação aplicável.

3.6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Durante o ano de 2021 e 2022, a GreenVolt tem vindo a identificar, em conjunto com os seus colaboradores, os fatores que têm influência na sua produtividade, mas, sobretudo, na promoção do seu bem-estar físico, mental e social. Fruto deste trabalho, foram introduzidas diversas melhorias na organização e gestão de trabalho com o propósito de potenciar um ambiente de trabalho adequado e que contribua para uma GreenVolt mais saudável, que possa assegurar condições de trabalho seguras, estimulantes e satisfatórias, fomentar a inovação e fortalecer a sua competitividade e sustentabilidade, com a tecnologia como fator facilitador.

Em 2022, destaca-se o lançamento do programa de flexibilidade no trabalho, que tem como missão contribuir de forma ativa para a integração entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores da GreenVolt, mas nunca deixando de parte a importância das interações pessoais

para o fortalecimento da cultura GreenVolt, e o espírito de equipa que caracteriza a sua prática diária.

O programa possibilita aos colaboradores utilizar, de forma ágil, uma bolsa de trabalho flexível de 75 dias por ano, permitindo um máximo de dois dias por semana a partir de casa, sempre alinhado com o *Manager* e para as funções que o permitem.

São ainda disponibilizados protocolos e serviços que promovem a saúde e/ou bem-estar dos colaboradores, ajustados às especificidades locais das geografias onde a GreenVolt opera. A GreenVolt oferece ainda dispensa no dia de aniversário, véspera de Natal, véspera de Ano Novo e dia de Carnaval, para fomentar práticas conciliadoras da vida profissional e familiar.

3.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

A GreenVolt repudia todas as formas de assédio ou outras práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, com base no país de origem, antecedentes familiares e étnicos, raça, sexo, idade, cultura, origem e formação profissional, crenças religiosas ou políticas, personalidade, deficiência, ou qualquer outra característica, visível ou não visível.

O Código de Ética e Conduta e a Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão da GreenVolt caracterizam, por um lado, o que se entende por assédio no local de trabalho e, por outro, os mecanismos disponibilizados aos colaboradores para reportarem situações em que estes sejam vítimas ou testemunhem uma situação passível de constituir assédio no local de trabalho, conferindo aos denunciadores os necessários mecanismos de proteção no que respeita a confidencialidade e diligência na adoção das medidas interventivas que se revelem adequadas.

3.8. Comunicação e Parcerias

A GreenVolt implementa iniciativas de comunicação interna e externa, que visam sensibilizar os colaboradores e demais partes interessadas para a importância da igualdade de género, e reforçar o seu posicionamento neste tema.

Por outro lado, os temas da igualdade de género, pela sua complexidade e níveis de desafio, induzem de forma frequente à procura de soluções mais abrangentes e partilhadas. Por esta razão, a GreenVolt subscreve iniciativas externas e estabelece parcerias nacionais e internacionais relevantes que potenciam a sua capacidade de atuação neste tema.

Pacto Global das Nações Unidas

A GreenVolt é, desde 2021, membro do Pacto Global das Nações Unidas, aderindo aos seus 10 princípios que têm subjacentes linhas de ação para assegurar uma gestão responsável nas áreas de proteção do ambiente, práticas laborais, direitos humanos e anti-corrupção.

A sua Estratégia de Sustentabilidade encontra-se alinhada com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, destacando-se o seu contributo para o ODS 5 “Igualdade de Género”, através de compromissos estabelecidos no âmbito do pilar estratégico das Pessoas.

Carta de Princípios do *Business Council for Sustainable Development (BCSD) Portugal*

Subscrição da Carta em novembro de 2021, a qual incentiva os seus subscritores a adotar e a desenvolver os princípios orientadores de uma boa gestão e negócio responsável, de acordo com padrões éticos, sociais, ambientais e de qualidade, aplicáveis em qualquer contexto da economia global.

Carta Portuguesa para a Diversidade e Inclusão

Em fevereiro de 2022, a GreenVolt subscreveu voluntariamente a Carta Portuguesa para a Diversidade, promovida pela Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) e adaptada da Carta para a Diversidade da Comissão Europeia, documento que descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho.

4. Plano para a Igualdade de Género

O Plano para a Igualdade de Género da GreenVolt considera medidas que: (1) respondem aos objetivos estratégicos definidos pelo Grupo para os temas de Diversidade, Igualdade e Inclusão; (2) correspondem às necessidades e expectativas dos seus colaboradores; (3) desenvolvem parcerias que apoiem e acelerem os compromissos definidos.

Na preparação do seu Plano para a Igualdade de Género, a GreenVolt considerou:

- Análise detalhada das recomendações partilhadas pela CITE em relação ao Plano para a Igualdade de Género 2022;
- Resultados da Matriz de Apoio ao Diagnóstico disponibilizada no “Guião para a 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;
- Resultados de *focus groups* e reuniões internas realizadas junto dos colaboradores, nas diferentes dimensões de recursos humanos e sustentabilidade;
- Compromissos definidos no Plano de Ação 2022-2025 da Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão; e
- Monitorização da evolução de indicadores e iniciativas externas subscritas.

A análise destas fontes de informação, potenciou a identificação dos pontos fortes e das oportunidades de melhoria que se incorporam neste Plano e que visam reforçar, de forma clara e inequívoca, uma cultura mais diversa e inclusiva na GreenVolt.

Dimensão: Estratégia, Missão, Valores

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso da GreenVolt com a promoção da diversidade, igualdade e inclusão entre mulheres e homens na missão e nos valores da GreenVolt	Administração	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Valores e compromissos da GreenVolt.	www.greenvolt.pt
	Implementação da Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão da GreenVolt, que reflete a visão, compromissos e Plano de Ação 2022-2025 para estas matérias.	Administração Comissão de Ética e Sustentabilidade Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão, aprovada em 2022.	www.greenvolt.pt
	Inscrição expressa do compromisso para afirmar e disseminar uma cultura diversa e inclusiva que não discrimina, respeita os direitos de cada pessoa e considera todos independentemente da etnia, raça, cor, credo, religião, nacionalidade, idade, deficiência, género, orientação sexual, situação familiar, estado civil, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou qualquer outra situação legalmente protegida, e outras características visíveis e não visíveis.	Administração Comissão de Ética e Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Código de Ética e Conduta aprovado em 2021 e revisto em 2022.	www.greenvolt.pt
	Inscrição expressa na Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão do compromisso com a promoção, na execução de qualquer processo de nomeação e/ou contratação, quer em relação aos Colaboradores ou aos membros dos Órgãos de Gestão e Fiscalização do Grupo GreenVolt, de critério de seleção que reflita adequadamente os princípios da diversidade no que respeita à idade, género, percurso profissional e académico, entre outros.	Administração Comissão de Ética e Sustentabilidade Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão, aprovada em 2022.	www.greenvolt.pt
	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna (intranet, revista interna,) e externamente (site, fóruns).	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Através dos canais formais de comunicação (interna e externa) da GreenVolt.	www.greenvolt.pt
Assegurar a implementação do Plano de igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis e medidas concretas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens explícitos na Política de	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor. Objetivos estratégicos aprovados e divulgados.	www.greenvolt.pt Plano de Ação Público 2022-2025 para a Diversidade, Igualdade e Inclusão.

	Diversidade, Igualdade e Inclusão da GreenVolt.				
	Criação de Comissão Operacional de Diversidade e Inclusão para a igualdade entre homens e mulheres e formalização das respetivas competências.	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	A implementar no período de referência.	
	Afetação de verbas para implementação das medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens previstas no Plano de Ação 2022-2025	Comissão de Ética e Sustentabilidade Direção de Recursos Humanos	Custos necessários para operacionalizar medidas definidas	Em vigor.	
	Desagregação e análise de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da GreenVolt, divulgados no Relatório de Gestão e Relatório de Sustentabilidade da GreenVolt.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor, desde 2022.	www.greenvolt.pt Relatório Anual
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a GreenVolt e envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade.	Divulgação do Plano para a Igualdade de Género, das respetivas medidas e dos objetivos, através de divulgação no sítio eletrónico da GreenVolt, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor, desde 2022.	Canais formais de comunicação do Grupo (interna e externa)
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Criação de Grupo na rede social interna Teams da GreenVolt, focado na conciliação e igualdade, procurando que este seja um espaço para partilha de contributos que possam ajudar a encontrar esse equilíbrio, testemunhos de quem inspira a viver melhor, e o que a Sociedade já faz por uma cultura cada vez mais conciliadora.	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	A implementar no período de referência.	
	Criação de e-mail interno para sugestões e reclamações no âmbito de medidas de conciliação e equilíbrio pessoal e profissional	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
	Promoção de ações de sensibilização sobre temáticas relacionadas com conciliação, diversidade e igualdade.	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Procedimento formal para apresentação de reclamações relativas a infrações ao Código de Ética e Conduta da GreenVolt, comunicadas utilizando o canal online específico, assegurando a protecção da identidade do reclamante e uma gestão adequada do processo, quer na	Comissão de Ética e Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	www.greenvolt.pt Política de Denúncia Interna

	perspetiva da correção das situações identificadas, quer na da prevenção da sua recorrência.				
	Integração de questões relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal no survey de clima organizacional.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	A implementar no período de referência.	
	Desenvolvimento de planos de ação com base nos resultados do survey de clima organizacional, que contempla questões relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e equilíbrio, e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	A implementar no período de referência.	
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.	Estabelecimento de parcerias com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens, designadamente o Pacto Global das Nações Unidas e a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI)	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade		Em vigor. Estabelecer uma ou mais parcerias no período de referência.	Não obstante ser já uma medida implementada, daremos continuidade a parcerias já estabelecidas e procuraremos desenvolver novas parcerias relacionadas com a Igualdade de Género.
Assegurar a informação a todos os trabalhadores relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.	Divulgação, em local apropriado e acessível, de informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	Canais formais de comunicação do Grupo (interna e externa)

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão da GreenVolt que garante a igualdade/justiça de género no processo de recrutamento.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Parcerias com Universidades e Organizações estudantis	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	

	para atração de candidatos sem segregação de género.				
	Promoção de atividades para atração de candidatos (presença em universidades e fóruns) em que não é feita qualquer segregação de Género.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o posto de trabalho a preencher, incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022	
	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir para maior equilíbrio entre mulheres e homens na GreenVolt	Empoderamento profissional de jovens mulheres, através de parcerias com instituições de ensino para atrair mulheres para cursos na área das energias renováveis.	Direção de Recursos Humanos & Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	A implementar no período de referência.	
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	Substituição temporária da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja, contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados, com a parentalidade, garantindo o seu, regresso após o gozo desses direitos, sempre que necessário.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	

Dimensão: Formação inicial e continua

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres, e homens no local de trabalho, favorecendo, práticas de gestão e de trabalho, consonantes com a mesma.	Implementação de Política de Formação transversal a todos os colaboradores da GreenVolt.	Direção de Recursos Humanos	Custos estimar a	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Desenvolvimento de conteúdos específicos relacionados com conciliação e igualdade para implementação nas sessões de acolhimento em Portugal e no pacote formativo <i>online</i> de acolhimento e integração, disponível a todos os novos colaboradores da GreenVolt.	Direção de Recursos Humanos	Custos estimar a	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
Promover e assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação.	Execução da formação obrigatória da GreenVolt apenas em horário laboral.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
	Procedimento interno para garantir que, ao divulgar e emitir convites para ações de formação, a descrição do perfil do participante/formando faça referência a ambos os sexos e não contenha, direta ou indiretamente, nenhuma restrição, especificação ou preferência com base no género.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na GreenVolt .	Criação de parcerias com institutos de educação que promovam a atração de talento feminino para programas curriculares alinhados com as energias renováveis.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	A implementar no período de referência.	

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Modelo de avaliação de desempenho em vigor - o modelo de estrutura de KPIs (<i>Key Performance Indicators</i>) traduzido em clusters, pesos e metas, aplicado a todos os colaboradores da GreenVolt independentemente do género, idade e/ou segmento.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	

Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Processo interno de tomada de conhecimento de avaliação de desempenho: de forma a fomentar uma comunicação transparente e acompanhamento dos objetivos estipulados, o modelo de <i>Performance</i> exige uma etapa de tomada de conhecimento individual, contribuindo para a transparência do modelo em vigor.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Promoção da divulgação trimestral dos resultados da GreenVolt a todos os trabalhadores e trabalhadoras, permitindo a transparência e acompanhamento interno sobre o modelo de avaliação de desempenho.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras e promover a dessegregação sexual das profissões.	Exclusão dos critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores ou às suas responsabilidades familiares para efeitos de progressão na carreira, promovendo uma cultura de respeito, integridade e responsabilidade.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sessões de esclarecimento com todos os trabalhadores para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho. Estas sessões contribuem para divulgar e esclarecer os critérios de avaliação junto dos trabalhadores.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da GreenVolt.	Representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração da GreenVolt em vigor desde a primeira Assembleia Geral realizada em 2021 Lei n.º 62/2017.	Assembleia geral	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021	36,36% no Conselho de Administração, e 33,33% no Conselho Fiscal.
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Estudos de análise de equidade interna para monitorização das retribuições de base e complementares de todos os trabalhadores e trabalhadoras, minimizando as potenciais disparidades salariais de género, de forma a criar medidas que permitam garantir a equidade interna.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Realização de uma análise interna e de análise das funções (se necessário), procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para	Direção de Recursos Humanos & RH das empresas do Grupo	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	

	trabalho igual ou de valor igual”.				
	Realização de uma análise interna e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a atribuição de retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	

Dimensão: Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
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	Prática organizacional de substituição do colaborador em gozo de licença através de um contrato a termo incerto ou certo, trabalhador a substituir sempre que necessário.	Direção de Recursos Humanos	Custos a estimar	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Controlo anual das licenças de parentalidade de forma a garantir que todos os trabalhadores e trabalhadoras gozam das licenças previstas na lei.	Direção de Recursos Humanos	Custos a estimar	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
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	Procedimento interno que assegura que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditiva do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez.	Direção de Recursos Humanos	Custos a estimar	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Procedimento interno que assegura que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção da gravidez.	Direção de Recursos Humanos	Custos a estimar	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Procedimento interno que assegura que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Procedimento interno que assegura que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Procedimento interno que assegura que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Procedimento interno que assegura que, em caso de adoção, o candidato ou a candidata a adotante gozam a licença por adoção.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	

	Procedimento interno que assegura que a GreenVolt respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste nos termos da lei.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Procedimento interno que assegura que a GreenVolt respeita o direito do trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Procedimento interno que assegura que a GreenVolt respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
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	Procedimento interno que assegura que a GreenVolt respeita o direito de dispensa para avaliação para a adoção do trabalhador ou trabalhadora.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Procedimento interno que assegura que a GreenVolt respeita o direito a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável do trabalhador ou trabalhadora.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Procedimento interno que assegura que a GreenVolt respeita o direito do pai a dispensa para acompanhar a consulta pré-natal.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Procedimento interno que assegura que a GreenVolt respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
	Procedimento interno que assegura que a GreenVolt respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	
Garantia do gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade por todos os trabalhadores.	Procedimento interno que assegura que a GreenVolt respeita os direitos de todos os trabalhadores no que respeita à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência	
	Procedimento interno que assegura que a GreenVolt respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência.	Estacionamento para Grávidas.

	locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.				
Garantir a proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a GreenVolt cumpre o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021	A GreenVolt não tem histórico de despedir colaboradores nestas situações.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a GreenVolt cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021	A GreenVolt não tem histórico de despedir colaboradores nestas situações.

Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os trabalhadores	Revisão da estratégia de bem-estar e conciliação global, transversal da GreenVolt.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022, com melhorias previstas no período de referência	
	Oferta de telemóvel profissional aos colaboradores.	Direção de IT	Custos a estimar.	Em vigor desde 2021	
	Modelo híbrido de trabalho - definição de um modelo que permite aos trabalhadores e trabalhadoras optar por trabalhar à distância até 75 dias por ano para as funções compatíveis e com aprovação da hierarquia.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Promoção de estilos de vida saudáveis, tais como disponibilizar fruta da época e frutos secos no escritório.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Terça-feira de Carnaval como dia de descanso.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Tolerância de ponto pela Páscoa, Natal e Ano Novo.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
	Atribuição de 25 dias úteis de férias por ano.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
	Oferta do Dia de Aniversário: o Dia de Aniversário consiste na dispensa da prestação de trabalho pelos trabalhadores e	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	

	trabalhadoras, no respetivo dia de aniversário. A presente medida é aplicável a todos os colaboradores e estagiários.				
	Oferta da manhã do 1º dia de escola: é uma medida que consiste na dispensa da prestação de trabalho pelos trabalhadores e trabalhadoras com filhos e/ou netos até aos 12 anos de idade (completados até ao dia 31 de dezembro do ano em que a dispensa é gozada), na manhã do primeiro dia de escola de cada ano letivo. A presente medida é aplicável a todos os colaboradores da GreenVolt.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	A implementar no período de referência.	
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os, trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.	Terça-feira de Carnaval como dia de descanso	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	
	Tolerância de ponto pela Páscoa, Natal e Ano Novo.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
	Atribuição de 25 dias úteis de férias por ano	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021.	
	Oferta do Dia de Aniversário: o Dia de Aniversário consiste na dispensa da prestação de trabalho pelos trabalhadores e trabalhadoras, no respetivo dia de aniversário. A presente medida é aplicável a todos os colaboradores e estagiários da GreenVolt.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2022.	

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Orçamento	Estado de implementação / Indicadores	Observações
Prevenir e combater o assédio no trabalho. Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos trabalhadores	Formação para todos os colaboradores apresentando o novo Código de Ética e Conduta da GreenVolt e os temas nele constantes, designadamente o repúdio e combate ao assédio no local de trabalho.	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos.	A implementar no período de referência.	
	Promover o desenvolvimento de climas organizacionais	Comissão de Ética e Sustentabilidade	Não envolve custos específicos.	Em vigor desde 2021	www.greenvolt.pt Código de Ética e Conduta

	<p>abertos e positivos, disponibilizando vias para que colaboradores, clientes, fornecedores ou outras partes interessadas apresentem sugestões. Em particular, a GreenVolt informa todos os trabalhadores sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de actos de discriminação moral e/ou sexual.</p>				<p>Política de Denúncia Interna</p>
--	---	--	--	--	-------------------------------------

5. Monitorização

As medidas previstas neste Plano serão avaliadas e monitorizadas periodicamente pela GreenVolt com o objetivo de assegurar o seu desenvolvimento e mapear melhorias.

A equipa de Recursos Humanos, em conjunto com outras áreas relevantes para o negócio, irá assegurar o acompanhamento, tendo como principais objetivos:

- Garantir e acompanhar a implementação e divulgação das diversas iniciativas, planos de ação e de melhoria em temas de Diversidade, Igualdade e Inclusão;
- Promover o debate de tendências e práticas no âmbito da Diversidade, Igualdade e Inclusão, e esclarecer dúvidas relacionadas.
- Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade de Género, assegurando a sua articulação com as demais Políticas e Códigos, designadamente o Código de Ética e Conduta do Grupo GreenVolt, a Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão, o Código de Conduta do Fornecedor, entre outras;
- Monitorizar os impactos do Plano através da análise de indicadores específicos relevantes neste domínio.

As conclusões da monitorização são apresentadas à Comissão de Ética e Sustentabilidade por forma a possibilitar a implementação de eventuais ajustes ou criação de novas medidas que fomentem o desenvolvimento de políticas e práticas no domínio da Diversidade, Igualdade e Inclusão.

6. Conclusão

O compromisso com os princípios da Diversidade, Igualdade e Inclusão é central na atividade e nas políticas de Recursos Humanos do Grupo GreenVolt, acompanhando e integrando os valores que nos acompanham desde sempre.

O Plano para a Igualdade de Género materializa a nossa ambição para com a igualdade de oportunidades entre todas as pessoas, promovendo a eliminação de qualquer tipo de discriminação em função do sexo ou de qualquer outra característica, visível ou não visível.

Queremos uma transição energética de todos(as), para todos(as). E, este Plano, é mais um passo ativo nesse sentido.