

RECOMENDAÇÃO N.º 12/CITE/2024

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa **Greenvolt – Energias Renováveis, S.A.**

Nome da entidade: **Greenvolt – Energias Renováveis, S.A.**

I – 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 empresa **Greenvolt – Energias Renováveis, S.A.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **Greenvolt – Energias Renováveis, S.A.** correspondente a 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A empresa **Greenvolt – Energias Renováveis, S.A.** efetuou o autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade.

Utiliza, entre outros instrumentos, um sistema de auscultação aos trabalhadores e às trabalhadoras, um Estudo de Clima Organizacional, cujos resultados, analisados pelos responsáveis de departamento e os órgãos de gestão locais, lhes permitem aferir as preocupações e necessidades dos/as colaboradores/as.

Na caracterização dos recursos humanos da organização não foram apresentados os dados desagregados por sexo, com exceção de um gráfico com “*female talent*”, sem referência a qualquer caracterização destas mulheres no universo da empresa ou do grupo. As estatísticas existentes referem-se à evolução de pessoas empregadas entre junho e agosto de 2024 nas diversas empresas deste grupo, ao escalão etário em que se inserem e nacionalidades dessas pessoas. Nas medidas do Plano há a indicação que, no que toca a *Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da Greenvolt*, existem desde 2021: 33,3% no Conselho de Administração, e 33,3% no Conselho Fiscal.

2.2. Objetivo

A empresa tem uma Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão, desde 2022, com o objetivo de incentivar

e reforçar a não discriminação, a igualdade de oportunidades, a diversidade e a inclusão de todos os profissionais (colaboradores/as e membros dos Órgãos de Gestão e Fiscalização) no seio do Grupo **Greenvolt – Energias Renováveis, S.A.**, focando o seu Plano de Ação 2022-2025 em matérias de Diversidade, Igualdade e Inclusão.

Refere ainda que: “O Plano para a Igualdade de Género da **Greenvolt – Energias Renováveis, S.A.** para 2025 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.”

2.3. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e Contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

2.4. Calendário de execução

As medidas estão calendarizadas para 2025, mas existem algumas medidas que se encontram em vigor desde 2022.

2.5. Acompanhamento e avaliação

A **Greenvolt – Energias Renováveis, S.A.** refere que irá avaliar e monitorizar periodicamente as medidas do Plano de Diversidade, Igualdade e Inclusão para assegurar seu desenvolvimento e identificar melhorias. A Direção de Recursos Humanos, em conjunto com outras áreas relevantes, será responsável por implementar e divulgar as iniciativas, promover debates sobre tendências e práticas, esclarecer dúvidas e garantir a aplicação do Plano para a Igualdade de Género, alinhando-o às políticas e códigos do grupo, como o Código de Ética e a Política de Diversidade. Segundo a empresa, os impactos do Plano serão acompanhados por meio de indicadores específicos, e os resultados serão apresentados à Comissão ESG, possibilitando ajustes ou a criação de novas medidas que fomentem o progresso das políticas e práticas no tema.

III – ANÁLISE TÉCNICA

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A empresa **Greenvolt – Energias Renováveis, S.A.** realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados e outros instrumentos em vigor na organização como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2025.
- O Plano está construído em termos de: objetivos, medidas, departamentos responsáveis, orçamento para cada medida e estado de implementação/indicadores.
- Há referência a medidas em vigor desde 2021/22, com estado de implementação das mesmas associado, mas não existe uma calendarização específica para as medidas a ocorrer durante o ano de 2025. Não existem metas ou indicadores.
- Não há indicação da calendarização específica de execução das medidas, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na execução.
- Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Não está patente uma linguagem inclusiva ou neutra que englobe ou dê igual visibilidade a homens e mulheres, havendo apenas referência ao seu uso na publicitação de vagas na igualdade de acesso ao emprego.
- A organização tem implementado um sistema de melhoria continua e de monitorização do Plano para a Igualdade, que identifica e avalia os riscos em relação aos compromissos a que se propõe, utilizando a Comissão ESG para propor novas medidas e desenvolvimento de políticas para a igualdade de género.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **Greenvolt – Energias Renováveis, S.A.:**

- 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, está disponível no website da CITE, o referido Guião para consulta.
- Na elaboração do plano para a igualdade, a empresa deve caracterizar os seus recursos humanos desagregados por sexo e demonstrar 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 4º da Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto.
- O processo de construção de um Plano para a Igualdade para ser eficaz deve ter em conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico que integra as medidas que devem ser operacionais e mensuráveis.

- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, o que não acontece nos indicadores deste Plano (por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar). Deverá também incluir as metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano (por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); até final do semestre (período de tempo).
- Os objetivos e as medidas do Plano devem continuar a ser explícitos e a estar relacionados com os indicadores de resultado e com as respetivas metas, para melhor definição e execução das medidas, visando respostas concretas às necessidades identificadas no autodiagnóstico.
- A calendarização deverá ser mais específica, para que seja visível a priorização das medidas, bem como a sua importância para o desenvolvimento do Plano.
- Na redação do Plano deve ser utilizada uma linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na empresa e permita igual visibilidade a homens e mulheres. O emprego da forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadoras e trabalhadores” ou “trabalhadoras/es e não o chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que efetivamente torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.
- 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 da empresa.
- 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, 12 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.

FS/MRF