

Associação Aliança para a Transição Energética

Plano para a Igualdade e Não
Discriminação

Julho de 2025



1. Introdução

A AATE reconhece que a igualdade e a não discriminação são fundamentais para o desenvolvimento sustentável e a inovação no setor energético.

Este plano integra esses princípios em todas as áreas da organização - governança, projetos, parcerias e gestão de pessoas - garantindo um ambiente inclusivo e livre de preconceitos.

A igualdade abrange género, origem étnico-racial, religião, convicções políticas, orientação sexual, identidade de género, idade, deficiência e condição socioeconómica.

Atualmente, a equipa da AATE é composta por 8 elementos, 50% mulheres e 50% homens, refletindo o compromisso com uma estrutura equilibrada e representativa.

Este documento é formalmente aprovado pela Direção da AATE, encontrando-se assinado pela gestão de topo e publicado de forma permanente no website oficial da entidade.

2. Objetivos

- Promover a igualdade e diversidade em todas as áreas da AATE.
- Garantir representação equilibrada e inclusiva nos cargos de decisão e liderança.
- Assegurar políticas internas que previnam a discriminação e promovam o respeito.
- Sensibilizar colaboradores e parceiros para a importância da inclusão e diversidade.

3. Áreas de Intervenção

3.1 Governança e liderança

- Promover uma liderança diversa e representativa.
- Evitar qualquer discriminação política, religiosa ou ideológica.
- Incluir critérios de igualdade e diversidade nos processos de recrutamento e nomeação.

3.2 Recursos Humanos e Cultura Organizacional

- Aplicar políticas de tolerância zero à discriminação e assédio.
- Garantir igualdade salarial e oportunidades de progressão.
- Criar canais seguros para denúncias e promover formação em diversidade.
- Implementar medidas de flexibilidade laboral e apoio à parentalidade para garantir que a cultura organizacional respeita o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

3.3 Projetos e atividades

- Integrar a perspetiva de igualdade e diversidade em todos os projetos.

- Envolver grupos sub-representados em atividades e eventos.
- Escolher parceiros e fornecedores que partilhem os mesmos princípios.
- Garantir que a dimensão de género é considerada no conteúdo técnico e de investigação dos projetos de transição energética desenvolvidos pela AATE.

3.4 Formação e sensibilização

- Adotar linguagem e imagens inclusivas em toda a comunicação institucional.
- Promover campanhas de consciencialização e colaboração com redes de inclusão.
- Realizar de sessões anuais de sensibilização sobre enviesamentos inconscientes de género (unconscious biases) destinadas a todos os colaboradores e decisores.

4. Implementação, monitorização e dados

A AATE designará um responsável pela execução deste Plano, com tempo e recursos dedicados para garantir o cumprimento das metas anuais. A monitorização baseia-se na recolha anual de dados de pessoal obrigatoriamente desagregados por sexo e género. Estes indicadores permitem avaliar o equilíbrio na liderança, a eficácia das políticas de conciliação vida-trabalho e a integração da dimensão de género nos projetos técnicos da associação.

Os resultados serão consolidados em relatórios anuais de progresso, integrando a avaliação de indicadores nos processos normais de gestão da AATE.

5. Indicadores de sucesso

- Manter um mínimo de 40% a 50% de cada género em cargos de decisão e coordenação de projetos até 2026.
- Garantir que 100% dos processos de recrutamento utilizam critérios de seleção neutros, mantendo a paridade atual de 50/50 da equipa.
- Alcançar 100% de participação dos colaboradores em workshops sobre enviesamentos inconscientes e assédio sexual durante o primeiro ano de implementação.
- Assegurar que, no mínimo, 40% dos oradores ou especialistas convidados para eventos organizados pela AATE pertençam ao género sub-representado no setor.
- Obter um índice de satisfação superior a 80% nos inquéritos anuais anónimos sobre igualdade de oportunidades e conciliação vida-trabalho.

6. Compromisso da AATE

A AATE assume uma política de tolerância zero à discriminação e ao assédio, assegurando um ambiente que respeita a liberdade de expressão e as convicções pessoais, desde que alinhadas com os valores de ética e inclusão.

O presente plano será objeto de revisão periódica e atualização contínua, assegurando que a AATE permanece como um espaço justo, representativo e plenamente alinhado com as melhores práticas de igualdade de género.