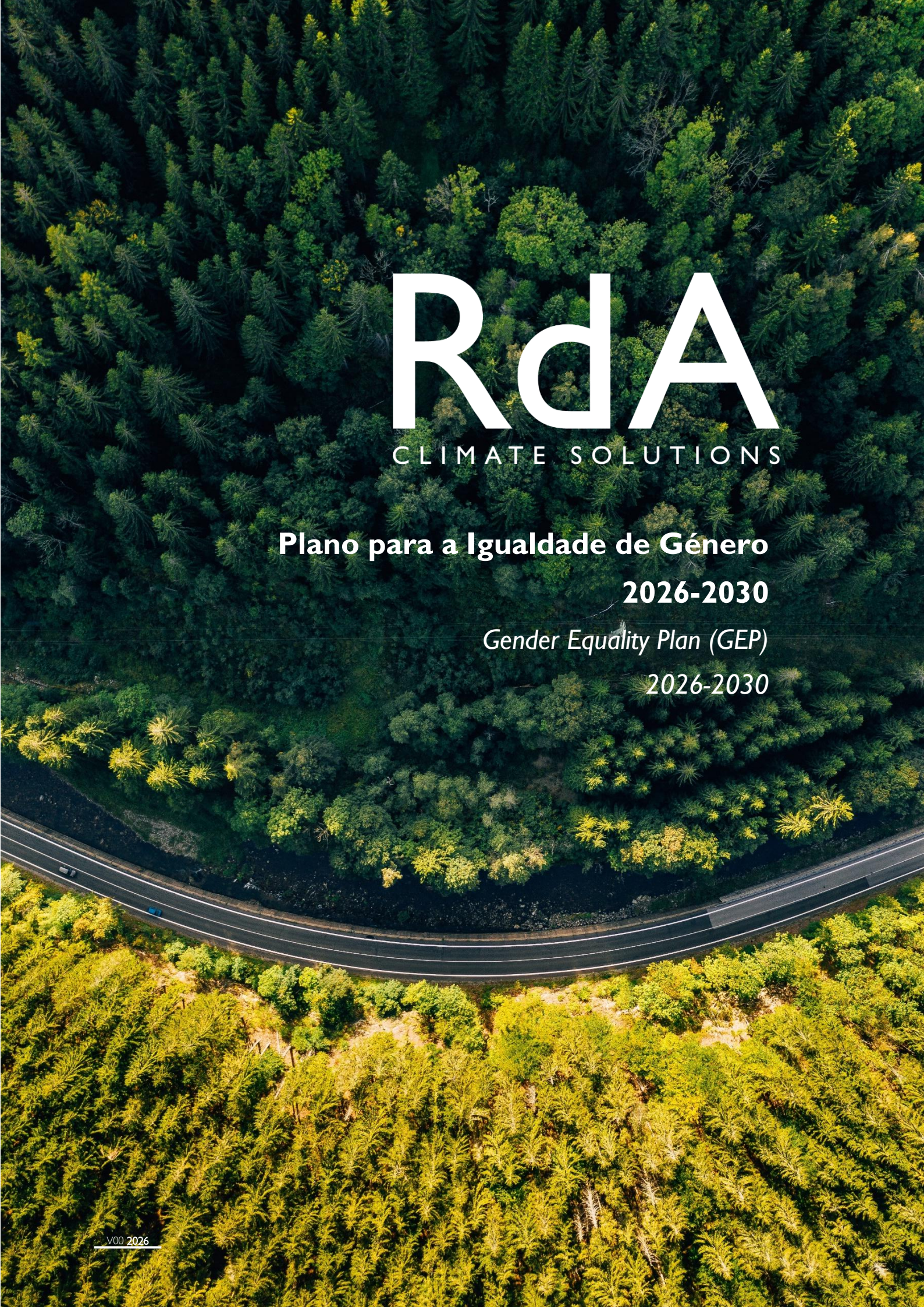

RdA

CLIMATE SOLUTIONS

Plano para a Igualdade de Género 2026-2030

Gender Equality Plan (GEP) 2026-2030

V00 2026

1 RdA Climate Solutions

A RdA Climate Solutions é uma boutique de consultoria especializada em alterações climáticas, transição energética, finanças sustentáveis e sustentabilidade, com atuação em contextos nacionais e europeus. A organização trabalha com entidades públicas, privadas e financeiras no desenvolvimento de estratégias, projetos e instrumentos que apoiam a transição para economias de baixo carbono, resilientes e socialmente justas.

Enquanto organização intensiva em conhecimento a RdA Climate Solutions reconhece que a qualidade, robustez e impacto das soluções desenvolvidas dependem também da existência de ambientes de trabalho inclusivos, diversos e baseados no mérito. A igualdade de género e a não discriminação constituem, por isso, princípios basilares e transversais à atuação da organização, tanto nas suas práticas internas como no impacto externo dos seus projetos e recomendações.

A RdA Climate Solutions assume que a promoção da igualdade de oportunidades, do respeito pela diversidade e da inclusão contribui para melhores processos de decisão, maior inovação e soluções mais eficazes para os desafios climáticos e de sustentabilidade. Este compromisso é implementado de forma proporcional à dimensão e estrutura da organização, valorizando a flexibilidade, a objetividade e a responsabilidade individual.

Neste enquadramento, a RdA Climate Solutions adota o presente Plano para a Igualdade de Género 2026–2030 como um instrumento estruturante, destinado a formalizar princípios e práticas já existentes, assegurar alinhamento com os requisitos europeus aplicáveis e reforçar a coerência entre a cultura organizacional interna e o impacto externo dos seus projetos.

2 Enquadramento e compromisso institucional

A igualdade de género é um valor fundamental e um direito humano essencial para o desenvolvimento sustentável, a justiça social e a qualidade das decisões públicas e privadas. Num contexto de alterações climáticas, transição energética e transformação económica profunda, a integração efetiva da perspetiva de género é reconhecida como um fator crítico para soluções mais robustas, inclusivas e duradouras.

As alterações climáticas afetam de forma diferenciada mulheres e homens, tanto em termos de exposição aos riscos como de capacidade de resposta e adaptação. Organizações que atuam na área do clima, energia e sustentabilidade têm, por isso, uma responsabilidade acrescida na promoção da igualdade de género, não apenas internamente, mas também através do impacto das suas atividades, projetos e recomendações estratégicas.

O Plano, embora centrado na promoção da igualdade de género, adota uma abordagem integrada, reconhecendo que as desigualdades de género podem cruzar-se com outras dimensões de potencial discriminação.

A RdA Climate Solutions, enquanto boutique de consultoria especializada em alterações climáticas, transição energética, finanças sustentáveis, integra este compromisso em toda a sua missão, atividades e forma de atuação.

Neste enquadramento, a RdA Climate Solutions adota o presente Plano para a Igualdade de Género como um instrumento estruturante para:

- Garantir igualdade de oportunidades e de tratamento no seio da organização;
- Formalizar práticas já existentes, como a flexibilidade laboral e a valorização do mérito;
- Assegurar conformidade com os requisitos de elegibilidade e boas práticas exigidos pelos programas europeus de investigação, inovação e assistência técnica;
- Reforçar a coerência entre os valores internos da organização e o impacto externo dos seus projetos.

O Plano para a Igualdade de Género é elaborado em conformidade com a Estratégia Europeia para a Igualdade de Género, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e as orientações aplicáveis aos programas de financiamento, sendo proporcional à dimensão, estrutura e contexto operacional da RdA Climate Solutions. Aplica-se a toda a organização, incluindo colaboradores, direção e especialistas envolvidos de forma regular nas atividades da RdA Climate Solutions.

3 Princípios orientadores

O Plano para a Igualdade de Género da RdA Climate Solutions assenta nos seguintes princípios:

- Igualdade de oportunidades e de tratamento;
- Não discriminação direta ou indireta;
- Transparência nos processos de gestão de pessoas;
- Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar;
- Ambiente de trabalho seguro, respeitador e inclusivo;
- Melhoria contínua baseada em evidência e monitorização.

De forma explícita, a RdA Climate Solutions assume que nenhum cargo, função ou responsabilidade é definido ou condicionado pelo sexo, religião, orientação sexual, identidade de género, origem étnica ou racial, nacionalidade, idade, deficiência ou qualquer outra característica pessoal não relacionada com o mérito profissional.

Sempre que linguisticamente adequado, é utilizada linguagem inclusiva e neutra em termos de género na definição de funções, descrições de cargos, comunicações internas e externas, anúncios de recrutamento e documentação de projetos, evitando estereótipos ou associações implícitas entre funções e género.

4 Diagnóstico inicial

A RdA Climate Solutions é uma organização de pequena dimensão, intensiva em conhecimento, com equipas multidisciplinares e forte orientação para projetos internacionais. O diagnóstico inicial foi realizado com base em:

- Análise da composição da equipa por género e funções;
- Práticas existentes de recrutamento, progressão e trabalho flexível;
- Cultura organizacional e práticas informais de colaboração;
- *Benchmarking* com planos de igualdade de género de entidades de referência.

4.1 Principais constatações:

- Composição da equipa globalmente equilibrada em termos de género, com uma ligeira predominância do género feminino (56% mulheres e 44% homens);
- Estrutura de gestão de topo em regime de paridade de género, assegurada por dois Managing Partners;
- Existência de flexibilidade laboral, nomeadamente ao nível da gestão do tempo e do local de trabalho;
- Presença de práticas organizacionais inclusivas que permitem acomodar necessidades individuais específicas, incluindo situações de incapacidade devidamente reconhecida;
- Identificação da necessidade de reforçar a formalização de políticas, indicadores e mecanismos de acompanhamento em matéria de igualdade de género, de forma proporcional à dimensão da organização.

5 Áreas de intervenção e medidas

As áreas de intervenção e medidas definidas no presente Plano para a Igualdade de Género refletem a realidade operacional da RdA Climate Solutions enquanto organização de pequena dimensão, intensiva em conhecimento e fortemente orientada para projetos europeus e internacionais. Sempre que possível, são apresentados exemplos práticos que ilustram a aplicação concreta dos princípios de igualdade de género no contexto da organização.

A definição e monitorização de indicadores é realizada de forma agregada e proporcional à dimensão da organização, respeitando os princípios da relevância estatística, da minimização de dados e da proteção de dados pessoais. Sempre que o número de situações observadas não permita conclusões significativas, não são produzidas desagregações adicionais.

5.1 Recrutamento e progressão profissional

Objetivo: Garantir igualdade de acesso, desenvolvimento e progressão profissional, com base no mérito, competências e experiência.

Medidas:

- Utilização sistemática de linguagem inclusiva e neutra em termos de género em anúncios de recrutamento, descrições de funções, termos de referência e convites à manifestação de interesse, evitando a associação de cargos ou responsabilidades a um determinado sexo, prática já aplicada em candidaturas a projetos europeus.
- Avaliação de candidaturas com base em critérios objetivos previamente definidos, como formação académica, experiência relevante e competências técnicas, evitando qualquer referência a características pessoais não relevantes.
- Promoção, sempre que viável, de equilíbrio de género na constituição de equipas de projeto e em funções de coordenação.
- Garantia de igualdade de oportunidades no acesso a responsabilidades técnicas, científicas e de representação externa, como participação em reuniões internacionais, workshops e eventos.

Exemplos práticos:

- Constituição de equipas de projeto multidisciplinares e mistas em projetos de inovação.
- Distribuição equilibrada de papéis de liderança técnica, coordenação de tarefas e representação institucional, independentemente do género.

Indicadores:

- Distribuição por género em novas contratações;
- Distribuição por género em funções técnicas, científicas e de coordenação.

5.2 Formação e desenvolvimento de competências

Objetivo: Assegurar acesso equitativo à formação, aprendizagem contínua e desenvolvimento profissional.

Medidas:

- Acesso igualitário a ações de formação internas e externas, incluindo formação técnica, científica ou de gestão.
- Promoção da participação equilibrada em ações de capacitação associadas a projetos de inovação, como workshops, masterclasses e eventos de *networking*.
- Integração, sempre que relevante, de temas relacionados com igualdade de género, inclusão e participação nos conteúdos de formação e sensibilização.

Exemplos práticos:

- Participação equitativa de mulheres e homens em ações de formação no âmbito de projetos de investigação e inovação.
- Apoio ao desenvolvimento de competências de liderança e coordenação de tarefas, independentemente do género.

Indicadores:

- Participação em formação por género;
- Tipologia e duração da formação frequentada.

5.3 Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar

Objetivo: Promover condições de trabalho flexíveis que favoreçam o bem-estar, a produtividade e a igualdade de oportunidades.

Medidas:

- Manutenção e promoção de regimes de trabalho flexível e remoto (em formato híbrido), amplamente utilizados na organização.
- Ajuste de horários e organização do trabalho em função das necessidades pessoais e familiares, sempre que compatível com as responsabilidades de projeto.
- Tratamento equitativo de situações de parentalidade, cuidados familiares ou outras responsabilidades pessoais, sem impacto negativo na progressão profissional.
- Sempre que necessário, são adotadas adaptações razoáveis nas condições de trabalho, de modo a garantir igualdade de participação e desempenho.

Exemplos práticos:

- Organização flexível do trabalho em períodos de maior intensidade de projetos.
- Participação remota em reuniões internacionais, sempre que adequado, garantindo igualdade de acesso.

Indicadores:

- Utilização de regimes flexíveis por género;
- Grau de satisfação com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

5.4 Ambiente de trabalho, ética e prevenção do assédio

Objetivo: Garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitador, colaborativo e inclusivo.

Medidas:

- Tolerância zero a qualquer forma de assédio, discriminação ou comportamento inadequado com base no género ou em quaisquer outras características pessoais, incluindo, entre outras, religião, orientação sexual, identidade de género, origem étnica ou racial, nacionalidade, idade ou deficiência.
- Promoção de uma cultura organizacional assente no respeito mútuo, na colaboração e na comunicação aberta.
- Existência de canais informais e diretos para reporte de situações sensíveis, adequados à dimensão da organização.
- Situações que, pela sua natureza ou gravidade, o justifiquem serão tratadas de acordo com a legislação aplicável, sem prejuízo dos mecanismos informais mencionados.

Exemplos práticos:

- Cultura de proximidade e diálogo direto entre direção e equipa.
- Resolução célere e informal de potenciais conflitos, prevenindo situações de exclusão ou desigualdade.

Indicadores:

- Conhecimento interno dos princípios éticos;
- Ausência de incidentes reportados.

5.5 Comunicação, imagem e cultura organizacional

Objetivo: Integrar a igualdade de género na identidade institucional e na comunicação da RdA Climate Solutions.

Medidas:

- Utilização consistente de linguagem inclusiva e representações equilibradas de género na comunicação interna e externa.
- Integração do compromisso com a igualdade de género em documentos institucionais, propostas ou relatórios.
- Sensibilização contínua da equipa para a relevância da igualdade de género no contexto da transição climática e energética.

Exemplos práticos:

- Referência explícita à igualdade de género e inclusão em candidaturas a programas europeus.
- Representação equilibrada da equipa em materiais de comunicação e eventos.

Indicadores:

- Revisão periódica dos materiais de comunicação;
- Ações de sensibilização realizadas.

Sempre que relevante, a RdA Climate Solutions integra considerações de igualdade de género e inclusão na sua comunicação institucional. Paralelamente, procura incorporar estas dimensões, de forma proporcional e adequada ao contexto, nos projetos, estudos e recomendações desenvolvidos para clientes e entidades públicas.

5.6 Governação, monitorização e revisão

A responsabilidade pela implementação e acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género é assumida pela Direção da RdA Climate Solutions, com envolvimento de toda a equipa.

Procedimentos:

- Monitorização anual dos indicadores definidos;
- Discussão interna dos resultados e oportunidades de melhoria;
- Disponibilização do Plano para a Igualdade de Género a parceiros e entidades financiadoras, quando aplicável.

A recolha e monitorização de indicadores é realizada de forma proporcional à dimensão da organização e em estrito cumprimento das regras de proteção de dados pessoais.

O Plano para a Igualdade de Género é revisto sempre que necessário, ou no mínimo de quatro em quatro anos, assegurando a sua adequação contínua ao contexto organizacional e aos requisitos aplicáveis.

6 Compromisso final

A Direção da RdA Climate Solutions aprova e endossa o presente Plano para a Igualdade de Género 2026–2030, comprometendo-se a assegurar a sua implementação, acompanhamento e revisão periódica, de forma efetiva e proporcional à dimensão e ao contexto da organização.

Este compromisso assegura a integração do Plano nas práticas organizacionais da RdA Climate Solutions e no contributo da organização para uma transição climática justa e inclusiva.

Aprovado pela Direção da RdA Climate Solutions

Janeiro de 2026